

# ”Kaikkialla tarvitaan humanisteja, kunhan vain oikea näkökulma löytyy!”

---

Tutkielma Specia ry:n humanistijäsenten työhön sijoittumisesta  
ja työelämävahvuuksista

Sanna Söderlund  
Pro gradu -tutkielma  
Aikuiskasvatustiede  
Turun yliopisto  
Huhtikuu 2016

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun  
alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.  
Tarkastusnumero 664864025

## TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta

SÖDERLUND, SANNA "Kaikkialla tarvitaan humanisteja, kunhan  
vain oikea näkökulma löytyy!" Tutkielma  
Specia ry:n humanistijäsenten työhön  
sijoittumisesta ja työelämävahvuuksista

Pro gradu -tutkielma, 125 + 9s.

Aikuiskasvatustiede

Huhtikuu 2016

---

Humanistien työllistymistä on tutkittu aiemmin muun muassa erilaisten yliopiston seurantatutkimusten muodossa. Tämä käsillä oleva tutkielma on toteutettu tilaustyönä ammattiliitto Specia ry:lle. Tutkielmassa tarkastellaan Specia ry:n humanistisilta aloilta valmistuneiden FM-jäsenien työhönsijoittumista, jonka lisäksi kartoitetaan heidän käsityksiään tulevaisuudessa tarvittavista työelämävahvuuksista sekä FM-tutkinnon mukanaan tuomista työelämävahvuuksista.

Aineisto kerättiin helmikuussa 2016 sähköisellä Webropol -kyselylomakkeella, johon vastasi yhteensä 666 Specia ry:n FM-jäsentä. Koska tutkimuksen kohderyhmänä olivat generalisti-humanistit, rajattiin analyysin ulkopuolelle opettajien pedagogiset suorittaneet, luonnontieteitä pääaineinaan lukeneet sekä tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon suorittaneet vastaajat. Rajausten jälkeen tarkasteluun jäi 507 vastaajaa, joka oli 22 prosenttia mahdollisesta vastaajajoukosta. Aineistoa analysoitiin sekä kvantitatiivisesti että laadullisella sisällönanalyysillä. Tulokset teemoiteltiin ja luokiteltiin aineistosta löytyneiden yhdenmukaisuuksien perusteella ja niitä peilattiin yleisiin työelämätaitoihin sekä 2000-luvun taitoihin.

Pääosin naisista koostunut vastaajajoukko oli keskittynyt pääkaupunkiseudulle ja suuriin kaupunkeihin. He olivat työllistyneet melko hyvin, useimmiten ylemmiksi toimihenkilöiksi yksityiselle sektorille. Tärkeimmät tulevaisuuden työelämävahvuuksina nähtiin joustavuus, halu ja kyky jatkuvaan oppimiseen sekä vuorovaikutustaidot. Tutkinnon tarjoamista vahvuuksista tärkeimmät olivat kyky kriittiseen ja laaja-alaiseen ajatteluun sekä kokonaisuuksien hallintaan, kieli-, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä kulttuurientuntemus. Humanistien laaja-alaisuutta ja moninaisuusosaamista tulisi hyödyntää uskaliaammin työelämässä ja humanistien tulisi myös itse oppia arvostamaan omaa monipuolisuuttaan.

Asiasanat: Humanistit, työelämävahvuudet, työelämätaidot, generalistit, 2000-luvun taidot

## Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>1</b>
1.1	Tutkimuksen käsitteitä ja tutkimuskysymykset.....	3
1.2	Kaksi kulttuuria .....	5
1.3	Humanistien identiteetti.....	8
<b>2</b>	<b>Koulutus ja työelämä eilen ja tänään.....</b>	<b>11</b>
2.1	Koulutuksen muutos 1970-luvulta 2010-luvulle.....	11
2.2	Työelämän muutos 1900- ja 2000-luvuilla .....	13
2.3	Korkeasti koulutettujen työllistyminen Suomessa .....	16
2.4	Humanistien työllistyminen aiempien tutkimusten valossa..	18
<b>3</b>	<b>Tulevaisuuden työelämä.....</b>	<b>23</b>
3.1	Työelämä huomenna ja vuonna 2030.....	23
3.2	Tulevaisuuden työelämätaidot .....	30
3.2.1	Yleiset työelämätaidot .....	30
3.2.2	2000-luvun taidot – 21 <sup>st</sup> Century Skills .....	37
3.2.3	Henkilökohtaiset ominaisuudet .....	46
3.2.4	Omien vahvuuksien tunnistaminen .....	49
3.2.5	Yhteenveto tulevaisuuden työelämävahvuuksista.....	51
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen toteutus .....</b>	<b>53</b>
4.1	Aineisto ja sen keruu.....	53
4.2	Tutkimusmenetelmät ja analyysi .....	56
<b>5</b>	<b>Tulokset.....</b>	<b>58</b>
5.1	Vastaaajien taustatiedot.....	58
5.2	Humanistien sijoittuminen työmarkkinoille .....	63
5.2	Käsityksiä tulevaisuuden työelämävahvuuksista .....	74
5.3	Käsityksiä FM-tutkinnon tarjoamista vahvuuksista.....	82
<b>6</b>	<b>Lopuksi.....</b>	<b>101</b>
6.1	Pohdinta.....	101
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	106
6.3	Jatkotutkimusaiheet .....	109
	<b>Lähteet .....</b>	<b>111</b>

## Liitteet

Liite 1. Kysely

## KUVIOT

KUVIO 1. Työttömien akavalaisten määrän kehitys vuosina 2003–2015 (Taulu 2016b).....	20
KUVIO 2 Humanistien osuus kaikista työttömistä helmikuussa 2016 (Taulu 2016a).....	21
KUVIO 3 Humanistien osuus akavalaisista helmikuussa 2016 (Taulu 2016a).....	22
KUVIO 4. P21 -yhteisön luoma viitekehys 2000-luvun taidoille (P21 2016b).....	39
KUVIO 5. Synteesi 15:stä tulevaisuuden taitojen viitekehyksestä Kereluikin ym. (2013) mukaan .....	45
KUVIO 6. Vastaajien ikäjakauma kymmenen vuoden ryhmissä.....	59
KUVIO 7. Vastaajien asuinpaikka maakunnittain .....	60
KUVIO 8. Humanistien filosofian maisteriksi valmistumisvuodet.....	61
KUVIO 9. Vastaajien muut kuin filosofian maisterin tutkinnot .....	62
KUVIO 10. Vastaajien työttömyyskuukaudet sekä niiden prosentuaaliset osuudet.....	64
KUVIO 11. Työttömyysajat pääaineittain .....	65
KUVIO 12. Vastaajien ammattiasema.....	66
KUVIO 13. Vastaajien sijoittuminen eri työnantajasektoreille.....	67
KUVIO 14. Vastaajien kuukausittaiset bruttotulot.....	68
KUVIO 15. Humanistien näkemyksiä eräiden työelämä-vahvuuksien tärkeydestä tulevaisuuden työmarkkinoilla.....	76
KUVIO 16. Filosofian maisterin tutkinnon tarjoamat vahvuudet .....	83

## TAULUKOT

TAULUKKO 1. Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoiksi (2006) .....	33
TAULUKKO 2. OECD:n avainkompetenssit (2005) .....	34
TAULUKKO 3. Tulevaisuuden työelämätaidot (Future Work Skills 2020) Phoenixin yliopiston mukaan (Davies ym. 2012) .....	36
TAULUKKO 4. 2000-luvun taidot (Binkley ym. 2012).....	40
TAULUKKO 5. Palkan ja työn vaatimustason sekä palkan ja koulutuksen vastaavuus.....	70
TAULUKKO 6. Palkkauksen ja työn vaatimustason sekä työn ja koulutuksen sisällön vastaavuus.....	71
TAULUKKO 7. Palkkauksen ja työn vaatimustason sekä työn vaatimustason ja koulutuksen vastaavuus .....	71
TAULUKKO 8. Työn vaatimustason ja koulutuksen sekä työn sisällön ja koulutuksen vastaavuus .....	72
TAULUKKO 9. Työn sisällön ja koulutuksen sekä palkkauksen ja koulutuksen vastaavuus.....	72
TAULUKKO 10. Palkkauksen ja koulutuksen sekä työn vaatimustason ja koulutuksen vastaavuus .....	73
TAULUKKO 11. Työelämävahvuuksien tärkeys (riippuvien otosten t-testi) .....	77

# 1 Johdanto

*Humanistinen koulutus on erittäin arvokas esim. sen vuoksi, että ihminen ymmärtää paremmin erilaisuutta. Ihmisiä ei voi pelkistää matemaattisiksi kaavoiksi tai käppyröiksi. (FM260)*

*Tulevaisuudessa humanistia tarvitaan yhä enemmän, sillä mikään algoritmi ei pysty suodattamaan ja jalostamaan subjektiivista tietoa samalla tavoin ja luomaan siitä uutta sisältöä. (FM109)*

Tutkimukseeni vastanneiden tavoin, myös filosofi Martha C. Nussbaum (2010) esittää kirjassaan *Not For Profit. Why Democracy Needs the Humanities*. perusteltuja argumentteja humanististen aineiden opetukselle kaikilla koulutusasteilla sekä niiden huomioimiselle myös kotikasvatuksessa. Nussbaumin (2010, 1–2) mukaan käynnissä on salakavala koulutuksen kriisi, josta aiheutuu vakavia vaurioita demokraattisille valtioille, ellei suuntaa muuteta pian. Aineellisen hyödyn tavoittelun ja markkinoilla menestymään pyrkimisen sijaan kansakuntien tulisi lisätä humanististen aineiden ja taideaineiden määrää opetusohjelmissaan, eikä suinkaan systemaattisesti karsia niitä, kuten on jo tapahtunut ja tapahtumassa.<sup>1</sup>

Nussbaum muistuttaa, että mikäli yleissivistävän opetuksen myötä menetetään ihmisten kyky asettua toisen asemaan ja ihmisistä luodaan vain tehokkaita koneenosia, häviää myös kyky edistää taloutta. Luovat innovaatiot sekä vastuullinen taloudenpito vievät taloutta eteenpäin, ja juuri näitä taitoja voidaan

---

<sup>1</sup> Viime aikoina on tapahtunut sekä negatiivisia että positiivisia muutoksia humanististen aineiden opetuksen osalta. Esimerkiksi Japani antoi alkusyksystä 2015 yliopistoilleen kehotuksen vähentää humanistista ja yhteiskuntatieteellistä (sosiologia, psykologia) opetusta, sillä valtio katsoi tärkeämmäksi viedä koulutusta teknologiapainotteiseen kuin ihmispainotteiseen suuntaan (Grove 2015; Paakkanen 2015). Suomen opetus- ja kulttuuriministeriö aloittaa syksyllä 2016 lukiokokeilun, jossa on mahdollista valita reaaliaineista joko luonnontieteellisiä tai humanistis-yhteiskuntatieteellisiä aineita. Toisaalta, esimerkiksi Suomen uusi, vuonna 2016 voimaan tuleva peruskoulujen opetussuunnitelma on ”vahvistamassa taito- ja taideaineiden opetusta, yhteiskunnallista kasvatusta, arvokasvatusta ja ympäristökasvatuksen asemaa sekä oppiaineiden välistä yhteistyötä ja monipuolistamassa kieliohjelmia”. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a ja 2016b.) Humanistisille tieteille valoa on tuonut Koneen Säätiön Helsingin yliopistolle tekemä miljoonalahjoitus syksyllä 2015. (Helsingin yliopisto 2015a).

kartuttaa yleissivistävällä ja taidekasvatuksella. (Nussbaum 2010, 10–11.) Saman oli havainnut eräs tähän tutkimukseen osallistunut henkilö, joka muotoili asian seuraavasti:

*”Mielestäni yksi syy Suomen vientiteollisuuden rapautumiseen on se, että emme osaa markkinoida tuotteita ja palveluita tavalliselle kuluttajalle, joka ei ymmärrä teknologiaa. Humanistien taidot voitaisiin valjastaa paljon laajemmin esim. tällaisten asioiden pohtimiseen. Mielestäni ei ole hyvä, että suomalaisia tuotteita myyvät maailmalla pelkästään insinöörit: siinä tehtävässä pitäisi olla ihmisiä, joilla on hyvä kulttuurientuntemus, loistavat viestintätaidot ja kyky kertoa tarinoita.” (FM252)*

Humanistisilta aloilta valmistuneille maalaillaan synkkiä tulevaisuudenkuvia. Akavan tekemän selvityksen mukaan humanististen alojen filosofian maisteri oli tammikuussa 2016 kolmanneksi yleisin työtön akavalainen, heti insinöörien ja tradenomien jälkeen (Taulu 2016a). Useat työelämäselvitykset kertovat karua tarinaansa siitä, kuinka humanistit päätyvät valmistuttuaan koulutustaan vastaamattomiin pätkätöihin, joissa palkkataso on keskimääräistä matalampi verrattuna muihin akateemisen koulutuksen saaneisiin. (Korhonen & Sainio 2006, 61, 69–70; Sainio 2008, 22; Puhakka & Tuominen 2011, 20; Kivinen, Hedman & Kaipainen 2012, 565.) Humanistit itse kertovat kohtaavansa vähättelyä sekä joutuvansa todistelemaan tutkintonsa arvoa:

*”Vaikka FM-tutkinto on akateeminen tutkinto ja sen eteen on tehty paljon töitä, arvostus on aivan eri kuin esimerkiksi DI:n tai lääkärin. Meitä kutsutaan kukkahattutädeiksi tai käsienheiluttelijoiksi, joka mielestäni kuvaa hyvin suhtautumista tutkintoon.” (FM392)*

Onko humanistisilta aloilta valmistuvien työelämä todellakin vain selviytymiskamppailua ja oman opiskelualan oikeutuksen puolustelua? Vai onko humanisteilla tulevaisuuden työmarkkinoilla erityisiä vahvuuksia, joihin saa valmiuksia vain humanistisia aloja opiskelemalla?

Muun muassa näihin kysymyksiin etsitään vastauksia käsillä olevassa, Akavan erityisaloihin kuuluvan ammattijärjestön, Specia ry:n (myöhemmin Specia)

tilaamassa tutkimuksessa. Specia on pääasiassa asiantuntijoiden ja esimiesten järjestö, jonka jäsenistö koostuu tyypillisesti humanistisen tai kasvatustieteellisen korkeakoulututkinnon suorittaneista henkilöistä (Specia ry 2016). Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä Webropol -kyselylomakkeella tammi-helmikuussa 2016 liiton FM-jäsenistöltä, ja sitä on analysoitu sekä laadullisesti että määrällisesti.

Vaikka humanistien työhönsijoittumista on tutkittu paljon esimerkiksi yliopistojen omien seurantatutkimusten muodossa, on humanistien työelämävahvuuksien tarkastelu jäänyt työllistymisvaikeuksien varjoon. Huolimatta siitä, että humanistit eivät ole homogeeninen ryhmä, pyrin tässä tutkimuksessa nostamaan esiin humanistisilta aloilta valmistuneiden filosofian maistereiden vahvuuksia työmarkkinoilla. Aihe on hyvin tärkeä ja ajankohtainen, sillä humanistien huonoa työllisyystilannetta korostava sekä humanististen aineiden tarpeellisuutta kyseenalaistava keskustelu vaikuttaa negatiivisesti paitsi yleiseen asenteeseen humanisteja kohtaan, myös humanistien itsearvostukseen. Humanistien kokema arvostuksen puute tuli esiin myös aineistossani, ja asia on hyvin tiedostettu sekä nostettu esiin monissa tutkimuksissa ja hankkeissa (Esim. 375 humanistia 2015; Federley & Miettinen 2005; Carver 2006, 41).<sup>2</sup>

### **1.1 Tutkimuksen käsitteitä ja tutkimuskysymykset**

*Humanistiset tieteenalat* on laaja käsite, josta asiaan perehtymättömän voi olla vaikeaa saada otetta. Yleisesti voidaan sanoa, että humanistiset tieteet tarkastelevat erilaisia inhimilliseen toimintaan, esimerkiksi filosofiaan, historiaan, taiteeseen, kulttuuriin, kieliin ja teologiaan liittyviä kysymyksiä (Rouhelo 2008, 86). *Humanistisilla aloilla* tarkoitetaan tässä tutkimuksessa historia-aineita, kieliä, viestintä- ja käännöstieteitä sekä kirjallisuus- ja kulttuuritieteitä. Rajausta on tehty Specian jäsenrakenteen mukaisesti, sillä suurin osa Speciaan kuuluvista FM-

---

<sup>2</sup> Viimeisimpänä, hyvin laajana hankkeena, Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta otti 375-juhlavuotensa kunniaksi tavoitteekseen tuoda esiin humanistien monipuolisuutta ja tähdentää humanististen alojen merkitystä yhteiskunnassa esittelemällä sivuillaan vuonna 2015 joka päivä yhden tai useamman humanistin. Hanke jatkuu edelleen vuonna 2016 Humanistiklubin muodossa (Helsingin yliopisto 2016a)



jäsenistä on valmistunut edellä mainituilta aloilta. *Humanisti* voi olla, vaikkei olisi opiskellut humanistisia aloja, mutta omaa humanistisen ajatusmaailman ja asenteen. Tässä tutkimuksessa humanistilla tarkoitetaan kuitenkin nimenomaan humanistisilta tieteenaloilta valmistunutta filosofian maisteria (FM). *Humanismi* taas on vaikeasti määriteltävissä<sup>3</sup> oleva tapa ajatella sekä suhtautua ihmiselämään ja sen arvokkuuteen. (von Wright 1976.)

Humanistisilta aloilta valmistutaan niin sanotuille *generalistialoille*, jotka ovat ennemminkin yleisiä työelämävalmiuksia antavia kuin tietylle spesifille alueelle pätevöittäviä. Useat humanistisen alan koulutuksen saaneet suorittavat myös opettajan pedagogiset opinnot, jolloin he siirtyvät opettajuuden myötä *professionalistien*<sup>4</sup> luokkaan. Tähän tutkimukseen on valittu tarkastelun kohteeksi nimenomaan Specian jäsenistön generalisti-humanistit, sillä vain pieni osa jäsenistöstä on pätevöitynyt opettajiksi. Humanistisilta aloilta voi suorittaa myös alemman korkeakoulututkinnon yliopistossa (HuK) tai ammattikorkeakoulussa (esim. tulkki AMK tai yhteisöpedagogi AMK), mutta tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan vain yliopistossa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita, humanistisilta aloilta valmistuneita filosofian maistereita. Tutkimuksen aihepiiri kiertyy humanistien työllistymisen sekä humanistisen yliopistokoulutuksen tarjoamien työelämävahvuuksien ympärille.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten Specian humanististen alojen FM-jäsenet ovat sijoittuneet työelämään?

---

<sup>3</sup> Termi humanismi oli alun perin saksalaisten oppineiden 1800-luvulla muotoilema ilmaisu, joka perustui käsitteisiin *humanitas* ja *studia humanitatis*. Ensimmäinen merkitsi lähinnä ja toinen humanistien suosimia aineita, kuten historiaa, retoriikkaa, moraalifilosofiaa, runoutta ja grammatiikkaa. (Nauert Jr 1995, 8.) Von Wright (1976) huomauttaa humanismia käsittelevässä kirjoituksessaan (tehty kirjoittajan kesällä 1976 pitämän esitelmän pohjalta), että humanismia on vaikea määritellä yksiselitteisesti, sillä jokainen aikakausi heijastelee oman hetkensä historiallista tilannetta jota vasten humanismia peilataan, ja näin ollen humanismin uudelleen määrittely jää jokaisen aikakauden tehtäväksi.

<sup>4</sup> Perinteisiä professioaloja ovat esimerkiksi pappi, lääkäri ja juristi. Professioaloille hakeutuessa henkilöllä tulee olla usein lain määrittelemä muodollinen pätevyys, jotta hänet voidaan valita hoitamaan tehtävää. Generalistialoille hakeutuessa muodollista pätevyyttä ei tarvita. (Rouhelo 2008, 81–82).

*2. Millaisia vahvuuksia Specian humanististen alojen FM-jäsenet pitävät tärkeinä tulevaisuuden työelämässä?*

*3. Millaisia työelämävahvuuksia Specian humanististen alojen FM-jäsenet kokevat koulutuksensa tarjontaan ja kuinka näitä vahvuuksia voisi hyödyntää tulevaisuuden työelämässä?*

## **1.2 Kaksi kulttuuria**

Ymmärtääkseen humanististen tieteenalojen erityisluonnetta, on perehdyttävä ensin hieman niiden historiaan. Alun perin filosofia<sup>5</sup> on syntynyt antiikin Kreikassa, jossa tuon ajan suuret ajattelijat alkoivat korostaa järkiperäisyyden ja argumentaation paremmuutta suhteessa perinteiseen myyttiseen ja uskonnolliseen ajattelutapaan (Rouhelo 2008, 86). Antiikin Kreikan kirjoitukset unohtuivat, kunnes italialaiset oppineet löysivät ne uudelleen myöhäisellä keskiajalla. Oppineet alkoivat opiskella kreikkaa ja latinaa ymmärtääkseen kirjoitusten sisältöä, sekä omaksuivat antiikin Kreikan ajattelijoiden sivistysihanteita ja välittivät niitä myös jälkikasvulleen (Nauert, Jr, 1995, 8–10).

Itse humanismi syntyi renessanssin aikana, ja usein näitä kahta asiaa pidetäänkin synonyymeina. Tuon ajan humanistien intressinä oli taistella ihmisen arvon ja itsenäisyyden puolesta, ja haaveena oli *Regnum hominis*, ihmisen valtakunta, jossa ihmiset olisivat vapautuneet niin luonnon kuin yliluonnollisenkin vallasta. (von Wright 1976, 455.) Oppineisuus ja humanismi ovat filosofi Carl Henrik von Wrightin (1976) mukaan läheisessä kanssakäymisessä keskenään, sillä humanismi perustuu maailman kriittiseen ja rationaaliseen tarkasteluun. Hän esittää humanismin olleen jopa tieteen edellytys:

---

<sup>5</sup> Filosofiaan liittyvänä kuriositeettina mainittakoon, että humanismi ei itsessään ollut filosofinen aate, eikä sen oppiaineisiin kuulunut moraalifilosofian lisäksi muuta filosofiaa (Nauert, Jr, 1995, 9). Toinen maininnan arvoinen seikka on, että vaikka humanistisilta aloilta valmistutaan filosofian maistereiksi, eivät opiskelijat ole välttämättä lukeneet lainkaan filosofiaa. Toisaalta taas esimerkiksi Turun yliopistossa filosofiaa pääaineenaan (käytännöllinen tai teoreettinen filosofia) opiskelevat valmistuvat filosofian maisterin sijaan valtiotieteiden maisteriksi (VTM) (Turun yliopisto 2014).

*"Historiallisessa katsannossa humanismin ja tieteen suhdetta voisi luonnehtia sanomalla, että tiede on yksi humanistisen asenteen tuote, mutta myös sanomalla että tieteen maailmankuva on ollut humanistisen asenteen jatkuvan kehityksen eräs lähtökohta" (von Wright 1976, 453).*

Antiikin Kreikassa luonto nähtiin järjestäytyneenä kokonaisuutena, jonka osien horjuttamisesta koituisi seuraamuksia, ja luonnontieteet onkin nähty syyksi erilaisille luonnon rappeutumistiloille, kuten saastumiselle. Von Wright (1976) kuvaa luonnontiedettä sen syntyvaiheessa humanismin liittolaiseksi, sillä tieteenaloilla oli yhteinen vastustaja; uskonnollinen auktoriteetti. Esitetyn valossa vastakkainasettelu näiden tieteenalojen välillä vaikuttaa keinotekoiselta, vaikkakin todelliselta.

Englantilainen fyysikko, tiedemies ja kirjailija, Lordi C. P. Snow esitti historiallisella luennollaan vuonna 1959 edelleen relevantin näkökulman tieteentekijöiden jakautumisesta kahteen leiriin. Hän vietti aikaansa sekä kirjailijoiden että tiedemiesten parissa, ja havahtui näiden ryhmien välissä liikkueensa ilmiöön, jonka nimesi "kahdeksi kulttuuriksi". Tällä hän tarkoitti luonnontieteilijöiden ja humanistien vastakkaisia ryhmiä. Toista ääripään ryhmää hän kutsui "kirjallisuusintellektuelleiksi" ja toista "luonnontieteilijöiksi", joista suurimmaksi yksittäiseksi ryhmäksi hän nosti fyysikot. Snow'n mukaan kyse oli erittäin vakavasta asiasta ja hän näki näiden kahden ryhmän välillä vallitsevan totaalisen ymmärtämättömyyden kuilun. (Snow 1963, 1–4.)

Vaikka Snow'n esityksestä on vierähtänyt jo yli puoli vuosisataa, ei tieteenalojen välillä ole tapahtunut lähentymisaskeleita, vaan tänä aikana on yhä enemmän kyseenalaistettu ihmistieteiden tarpeellisuutta ja korostettu luonnontieteitä oikeina tieteinä. Kosmologian professori Kari Enqvist kirjoitti vuonna 2000:

*"Niin murskaava on tieteen voima, että voimme jo sanoa: kamppailu Snown kahden kulttuurin välillä on käytännössä ohi. Ne, jotka sen hävisivät -- traditionaaliset "intellektuellit" -- eivät vain vielä ole tajunneet sitä." (Enqvist 2000)*

Nussbaum (2010) näkee humanististen aineiden olevan kasvavan talousajattelun vuoksi vakavassa ahdingossa, mutta toisenlaisiakin näkökulmia esiintyy. Enqvist (1995) pohtii kirjoituksessaan C. P. Snow'n kahta kulttuuria ja tuo esiin sen, kuinka Suomessa käytävästä kulttuurikeskustelusta puuttuu kokonaan luonnontieteellinen näkökulma. Hän kokee, että kahden kulttuurin välinen kuilu on todellisuutta, ja että se muodostuu traditionaalisen humanismin voimakkaasta korostamisesta verrattuna luonnontieteisiin (Enqvist 1995, 2000). Hän myös argumentoi, ettei esimerkiksi historiaa voida täydellisesti ymmärtää ilman perustietoutta luonnontieteistä, sillä monet merkittävät luonnontieteelliset keksinnöt – kuten sähkö ja atomivoima – ovat vaikuttaneet historiaan monin tavoin. Luonnontieteellistä maailmankuvaa käsittelevässä kirjoituksessaan hän toteaa nämä kaksi tieteenalaa selkeästi erotellen: ”*Kännykät, kuulennot, atomit tai vaikkapa sähkö ovat asioita, joissa sisäisellä ilmoituksella tai filosofoinnilla ei ole ollut osaa eikä arpaa.*” (Enqvist 2000, 2010).

Enqvist (1998, 2000) nosti esiin myös ajatuksen *kolmannesta kulttuurista*, jonka C.P. Snow (1963) alun perin toivoi syntyvän humanistien ja luonnontieteilijöiden hedelmällisestä yhteistyöstä. Toive ei sellaisenaan toteutunut, mutta Brockman (1995, 17) esitteli kirjassaan *Third Culture: Beyond the Scientific Revolution* toisenlaisen kolmannen kulttuurin käsitteen. Vapaasti suomennettuna määritelmä kuului: ”Kolmas kulttuuri muodostuu niistä tiedemiehistä<sup>6</sup> ja ajattelijoina, jotka ovat tässä empiirisessä maailmassa korvaamassa traditionaalisia intellektuelleja, ja jotka ovat kirjoitustensa ja työnsä kautta tekemässä näkyväksi elämämme syvempää tarkoitusta, sekä määrittelemässä uudelleen keitä ja mitä me olemme.”<sup>7</sup> Myös sosiologi Erik Allardt (2000) on käsitellyt kirjoituksessaan kolmatta kulttuuria ja todennut toisaalta fysiikan olleen tiedettä merkittävimmin eteenpäin vienyt tieteenala 1900-luvun alkupuolella, mutta muistuttanut myös, ettei luonnontieteellisillä menetelmillä voida lähestyä

---

<sup>6</sup> Brockman viittasi tiedemiehillä luonnontieteen tutkijoihin, sillä englannin kielen sana ”science” eli ”tiede”, mielletään yleensä nimenomaan luonnontieteeksi.

<sup>7</sup> Brockmanin (1995, 17) alkuperäinen määritelmä kolmannesta kulttuurista, josta tein vapaan käännöksen: ”The third culture consists of those scientists and other thinkers in the empirical world who, through their work and expository writing, are taking the place of the traditional intellectual on rendering visible the deeper meanings of our lives, redefining who and what we are.”

kaikkia humanistisia ilmiöitä niiden ennustamattomuuden ja monisäikeisyyden vuoksi.

Juopa tieteenalojen välillä on syntynyt ja on edelleen voimakkaana olemassa, huolimatta siitä, että alun perin tieteellä on ollut yhteinen tarkoitus: tarkastella maailmaa rationaalisesti ja kriittisesti sekä etsiä vallitsevia lainalaisuuksia. Mitä on tapahtunut, jotta oppineista kirjallisuusintellektuelleista on tullut yleisessä keskustelussa tyhjäntoimittajia ja turhanpäiväisiä kynäpyörittäjiä?

### **1.3 Humanistien identiteetti**

Teoreettisen filosofian professori Ilkka Niiniluoto (2014, 1) kirjoittaa *Tieteessä tapahtuu* -lehden pääkirjoituksessa, että ihmistieteilijöiden – mukaan lukien humanistien – ei tulisi vähätellä omaa arvoaan ja voivotella turhuuttaan. Hän muistuttaa, että humanistisilla tieteillä on ollut tärkeä osa Suomen kansallisessa heräämisessä 1800-luvulla, ja että edelleen humanistisilla tieteillä on ensiarvoisen tärkeä asema kasvatettaessa kriittisesti ajattelevia ja taitavia kansalaisia.

Koska en tutkimustyötä aloittaessani tuntenut syvällisesti humanististen alojen erityispiirteitä, enkä ollut kiinnittänyt huomiota humanisteista käytävän keskustelun sävyyn, mietin mistä nousee tarve kannustaa humanisteja tunnustamaan oma arvonsa. Tutustuin tutkimuskirjallisuuden lisäksi myös populaariartikkeleihin, humanisteja sivuaviin aiheisiin internetin keskustelupalstoilla sekä humanisteja käsitteleviin blogikirjoituksiin. Halusin ymmärtää syvällisemmin, millaista keskustelua yleisesti käydään, ja onko negatiivinen perusvire humanistikeskustelussa päällimmäisenä.

Näkemykseni mukaan negatiivista keskustelua esiintyy, kuten sitä esiintyy myös muilta – erityisesti generalistisilta – tieteenaloilta valmistuneista puhuttaessa. Moni kirjoitus kuitenkin pyrki nostamaan humanistien uskoa omaan tieteenalaansa ja näkemään laaja-alaisen koulutuksen tarjoamia mahdollisuuksia työmarkkinoilla (Ks. esim. Korolainen-Virkajärvi 2012; Hautamäki 2013; Palander-Collin 2013; Akavan erityisalut, 2014; Hernberg 2015).

Eräs hämmentynyt, Firmamessuilla<sup>8</sup> käynyt humanistisen alan opiskelija sai blogikirjoituksellaan minut pohtimaan humanistien identiteetin<sup>9</sup> rakentumista:

*”Joten, eiliseltä messukäynniltä ei käteen jäänytkään suurta kasaa uusia työmahdollisuuksia – vaan hyvin hämmentynyt olo, että eikö humanisteja oikeasti arvosteta? Ja vielä suurempi hämmennys, että eikö edes humanistit arvosta humanisteja?” (Pingviiniarmeija -blogi 2016)*

Vaikka identiteettitutkimusta on tehty paljon, omien hakutulosteni perusteella humanistien identiteetti on melko vähän tutkittu asia. Aiheen tiimoilta löytyi kuitenkin kaksi pro gradu -tutkielmaa, joista ensimmäisessä Eeva-Maija Kolehmainen (2008) tarkasteli ulkomailla työskentelevien humanistien identiteettiä ja toisessa Jaana Kinnari (2012) tutki diskurssianalyysin keinoin humanistien identiteettiä ja jäsenyyttä Suomi24 -keskustelupalstan teksteissä.

Kolehmaisesta (2008, 107) mukaan hänen aineistostaan kävi ilmi, että humanisti-identiteetti muodostui opiskeluaikana, ja se heikentyi työssäoloajan pidentymisen myötä, jolloin ammatti-identiteetti vahvistui. Kinnari (2012, 79) nosti Suomi24 -palstan keskusteluista vallitsevaksi diskurssiksi *työttömän ja turhan humanistin identiteetin*, mutta totesi myös, ettei tämänkaltaiselle identiteetille ole tieteellistä pohjaa, sillä humanistien massatyöttömyyttä ei ole pystytty tutkimuksissa todistamaan. Molemmissa tutkielmissa humanisteille löydettiin oma identiteetti. Kolehmainen (2008, 108) totesi identiteetin olevan sitä voimakkaampi, mitä enemmän oma tieteenala nähtiin vastakkaiseksi muille tieteenaloille, ja Kinnarin (2012, 78) aineistossa identiteetti näyttäytyi ylipäättään vastakkainasettelun kautta. On muistettava, että Kolehmaisesta tutkimuksesta kohderyhmänä olivat ulkomailla työskentelevät humanistit (n = 10), joilla ammatillinen varmuus on todennäköisesti kehittynyt eri tavoin, kuin Suomi 24 -keskustelupalstan keskusteluun osallistuvilla.

---

<sup>8</sup> Firmamessut on Pörssi ry:n Jyväskylässä järjestämä tapahtuma, jossa opiskelijat ja yritykset pääsevät kohtaamaan toisiaan (Firmamessut 2016).

<sup>9</sup> Identiteetti muotoutuu sen tietämyksen perusteella, joka yksilölle on muodostunut omista arvoistaan, merkityksestään ja tavoitteistaan, sekä tietoisuudesta omista kyvyistään. (Poutanen 2014a, 42)

Turun yliopiston tohtorikoulutettava, FM Lotta Aarikka (2016) luonnehtii itseään blogissaan *"Työttömien humanistien" myytinmurtajaksi*. Otsikolla *Satu työttömistä humanisteista on haitallinen kansantarina* Aarikka kirjoittaa suorasanaisesti harhasta, jonka tilastot hänen mielestään luovat. Aarikan mukaan valmistuneiden sijoittumistutkimuksiin osallistuvien otoskoot ovat monen humanistisen oppiaineen kohdalla niin pieniä, ettei prosenttiluvuista voida vetää johtopäätöksiä siitä, että joltain aloilta kategorisesti työllistytään huonosti. Lisäksi Aarikka kiinnittää huomiota sekä puheeseen humanisteista että humanistien puheeseen itsestään – kuinka väheksyvä puhe vahvistaa stereotypioita turhista humanisteista ja on vahingollista humanistien imagolle, erityisesti tullessaan humanistien itsensä suusta. Olisikin siis ensiarvoisen tärkeää, että humanistit itse pyrkisivät rakentamaan identiteettiään koulutuksensa tarjoamien vahvuuksien ympärille, eivätkä keskittyisi kuuntelemaan, imemään itseensä ja toisintamaan negatiivista diskurssia, joka keskittyy humanistien arvon alas painamiseen. Tämän tutkimuksen tarkoitus on tuottaa työkaluja humanistien omien vahvuuksien tunnistamiseen ja esiin tuomiseen.

## **2 Koulutus ja työelämä eilen ja tänään**

### **2.1 Koulutuksen muutos 1970-luvulta 2010-luvulle**

Koulutusta on Suomessa perinteisesti arvostettu korkealle. Muutos niukasti koulutetusta väestöstä maailman korkeimmin koulutettujen kansojen joukkoon on ollut nopea, joidenkin lähteiden mukaan jopa nopein maailmassa (Aro 2014, 2; Puhakka 2011, 66). Aron (2014, 9–10) koulutuserinflaatiota<sup>10</sup> käsittelevän väitöskirjan mukaan vuonna 1970 puolet tuon ajan suomalaisista oli vailla perusasteen jälkeistä koulutusta, ja vain alle 900 000 suomalaisella oli keskiasteen koulutus. Tilanne kääntyi 40 vuodessa päinvastaiseksi, ja nykyisin on harvinaisempaa olla ilman keskiasteen koulutusta kuin vuonna 1970 oli omistaa sellainen (Aro 2014, 9). Vuonna 2014 perusasteen jälkeisen koulutuksen oli suorittanut 70 prosenttia Suomen 15 vuotta täyttäneestä väestöstä (SVT 2014a).

Vielä vuonna 1970, koulutustason ollessa Suomessa yleisesti alhainen, olivat alemmatkin korkeakoulututkinnot hyvin arvostettuja. Alimman korkea-asteen, opistoasteen tutkinnon suorittaneita oli korkeakoulutetuista yli puolet, ja kaiken kaikkiaan korkeasti koulutettuja oli Suomessa 288 000 kappaletta. Kymmenessä vuodessa tapahtui korkeakoulutettujen määrän raju kasvu, ja vuonna 1980 korkeakoulutettuja oli jo 467 000 henkeä. Kasvu jatkui voimakkaana vielä 1990-luvulla, ja suurin osa tuon ajan korkeakoulututkinnoista oli alimman korkeakouluasteen tutkintoja. Korkeasti koulutettujen määrä vuonna 2012 oli noin 1 093 000 henkilöä, ja näistä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli noin 30 prosenttia. (Kalenius 2014, 1, 6–7.) Toisin kuin muissa Euroopan maissa, pidetään Suomessa ylempää korkeakoulututkintoa akateemisena perustutkintona, ja sellaisena se on ollut Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan tarkoitus myös säilyttää (Tuominen 2013,15).

---

<sup>10</sup> Koulutuserinflaatio kytkeytyy läheisesti koulutusekspansion käsitteeseen. Koulutusekspansio tarkoittaa koulutuksen räjähdysmäistä kasvua, jolloin jokaisella on mahdollisuus kouluttautua. Tämän myötä koulutuksen arvo laskee, eli tapahtuu koulutuserinflaatio, sillä korkeamman koulutustason omaavia on tarjolla liikaa työtehtäviin nähden. (Brown ym. 2011, 7; Aro 2014, 3.)



Korkeakoulutus on opiskelijalle ainakin mielikuvissa tae paremmasta tulotasosta sekä työllistymisestä keskiasteen koulutuksen saanutta vaativampiin tehtäviin. Myös vanhempien ikäluokkien korkeakoulutustaustalla hankittu asema työmarkkinoilla saattaa johtaa harhaan nykypäivän maisteriksi kouluttautuvia, sillä usein tietyllä koulutuksella on ollut erilainen arvo työmarkkinoilla aiemmin kuin nyt (Aro 2014, 16). Yhtenä syynä tutkintojen työmarkkina-arvon muuttumiseen on korkeakoulutettujen määrän raju kasvu viimeisen reilun kolmenkymmenen vuoden aikana; kun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita valmistui vuonna 1981 hieman yli 5300 kappaletta, vuonna 2014 heitä valmistui noin 14 900 kappaletta. Eniten maistereita valmistui naisvaltaisilta humanistiselta ja opetusosalta. (Aro 2014, 10; SVT 2014b.)

Korkeakoulutettujen määrällisen kasvun lisäksi myös tutkintonimikkeiden muutos saattaa aiheuttaa sekaannusta tutkintojen työmarkkina-arvoa arvioitaessa. Aiemmin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat kandidaatteja, kun taas maisterin nimike oli arvonimi eikä sitä saanut pelkästään tutkintoa suorittamalla. Vuodesta 1994 alkaen kandidaatti on merkinnyt yleisesti alemman korkeakoulututkinnon suorittanutta, ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut on saanut tutkintonimikkeekseen maisteri. (Aro 2014, 10.)

Väestön kokonaiskoulutustason noustessa eivät perustason työt kuitenkaan katoa, vaikka työelämän muutoksen myötä suorittavat tehtävät ovatkin vähentyneet samalla kun asiantuntijuutta vaativat tehtävät ovat lisääntyneet. Ongelmaksi muodostuu korkean koulutustason tuottamien odotusten ja työelämän kohtaamattomuus, sillä pelkkä koulutus ei enää avaakaan automaattisesti ovia hyviin ansioihin ja korkeisiin asemiin. (Aro 2014, 21–22.) Vaarana on korkeasti koulutettujen ajautuminen matalammin koulutettujen työtehtäviin, jolloin alemman koulutustason saavuttaneet ihmiset joutuvat entistä ahtaammalle; epävarmoihin työsuhteisiin sekä koulutustaan matalampiin työtehtäviin (Sainio 2008, 7). Koulutusinflaatio onkin ollut yksi suurista huolta aiheuttavista kysymyksistä paitsi Suomessa, myös muualla maailmassa. Suomessa, ilmaisen koulutuksen maassa, opiskelijoiden tilanne on kuitenkin vielä parempi kuin esimerkiksi Amerikassa, jossa opiskelijat satsaavat huomattavia summia rahaa ja aikaa saadakseen korkeakoulututkinnon, jonka

arvo ei välttämättä realisoidukaan siten kuin opiskelijat ovat olettaneet (Brown, Lauder & Ashton 2010, 5).

Myöskään yliopistojen tilanne ei ole helppo ristipaineiden puristuksessa; tulosta tulisi tehdä yhä vähäisemmillä resursseilla, mutta toisaalta ihmisiä ei saisi kouluttaa liikaa. Tiukassa kilpailutilanteessa yliopistojen tulisi pystyä vastaamaan myös työelämän vaatimuksiin, mutta liikenne on yksisuuntainen; yliopistot eivät voi esittää vaatimuksia työnantajille (Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2010, 52). Puhakka kumppaneineen (2010, 52) toteaa, että työllistyminen on kuitenkin yksi tärkeimpiä yliopiston laatumittareita.

## **2.2 Työelämän muutos 1900- ja 2000-luvuilla**

Koulutus ei ole ainoa asia, joka on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana voimakkaasti. Myös työelämä on muuttunut monin tavoin. Kun ennen työnteko oli konkreettista käsillä tekemistä, on teknologinen murros muuttanut paitsi työn tekemistä, koko työn käsittelyä. Vielä 1900-luvun alkupuolella työtehtävät liittyivät vahvasti maatalouteen, kunnes teollistumisen myötä erilaisista rutiininomaisista suorittavista töistä tuli tavanomaisia.

Kolme toisen maailmansodan jälkeistä vuosikymmentä olivat läntisissä teollisuusmaissa voimakkaan kasvun aikaa. Tuona aikana suomalainen yhteiskunta ryhtyi pitämään huolta siitä, että jokaiselle halukkaalle olisi tarjolla töitä, ja jokainen voisi osallistua aktiivisesti työelämään; erityistä huolta kannettiin kouluttamattomien ja vajaakuntoisten työllistämisestä. Sosiaali- ja hoivapalveluja kehitettiin ja näin saatiin myös naisten panosta työelämässä nostettua voimakkaasti. (Kasvio 2014, 50, 72–73.) Kaupungistumisen alkaminen 1960-luvulla johti 15 vuodessa suureen yhteiskunnalliseen rakennemuutokseen. Sen seurauksena sankoin joukoin kaupunkeihin muuttaneet ihmiset työllistyivät tehtaisiin ja toimistoihin, tai työpaikan puuttuessa lähtivät siirtolaisina Ruotsiin. (Melin 2007, 19–20.)

Suomi nautti muiden Pohjoismaiden tapaan työelämän ja hyvinvointiyhteiskunnan mallimaan statuksesta vielä 1980-luvulla, mutta

1990-luvun lama pudotti Suomen pois valtaistuimelta (Kasvio 2014, 73–76). Ennen lamaa ei vielä puhuttu voimakkaasti työn murroksesta, mutta sen jälkeen alkoi keskustelu globalisaatiosta<sup>11</sup>, markkinavetoisuudesta ja teknologisesta läpimurrosta (Rouhelo 2001, 10–11). Teknologinen läpimurto oli pelastusrengas taantuman kourissa kärsivälle Euroopalle, ja henkilökohtaiset tietokoneet, maailmanlaajuiset tietoverkot sekä matkapuhelinten yleistyminen nostivat uuden talouden voimakkaaseen nousuun 1990-luvulla. Nousua kesti 2000-luvulle, kunnes jälleen maailman talous ajautui taantumaan vuonna 2008. (Kasvio 2014, 54–56.)

Teknologinen kehitys muutti työnkuvaa voimakkaasti, ja samalla kun erilaiset digitalisoituneet ja jatkojalostukseen suuntautuneet työt jäivät kehittyneisiin teollisuusmaihin, monien kulutushyödykkeiden valmistaminen vei suorittavat työt halpatyömaihin, kuten Kiinaan ja Intiaan (Kasvio 2014, 60). Kasvava kulutus toi mukanaan myös uudenlaisia ongelmia, joita ovat muun muassa teollisuuden negatiiviset ympäristövaikutukset sekä työntekijöiden hyvinvointikysymykset. Ilmaston lämpeneminen ja ympäristön pilaantuminen sekä työntekijöiden epäeettiset olot ja työssä jaksaminen ovat paitsi globaaleja ongelmia, ne koskettavat omalta osaltaan myös suomalaisia työmarkkinoita (Mönkkönen & Roos 2009, 12).

Viimeisen 20 vuoden aikana myös työurat ja työsuhteet ovat kokeneet mullistuksia. Aiemmin työurat olivat pääasiassa vakaita ja suoraviivaisia, jolloin työuralla eteneminen tarkoitti lähinnä ylenemistä samassa organisaatiossa tai toisiaan vastaavissa organisaatioissa ketjunomaisesti (Poutanen 2014b, 11). Kun vielä 1980-luvulla työsuhteet olivat lähinnä kokoaikaisia ja vakituisia, on 1990-luvulta lähtien määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus lisääntynyt huomattavasti. Epätyypilliset työsuhteet, joihin myös määräaikaisuus luetaan, ovat nykypäivänä ennemminkin tyypillisiä, ja työelämää leimaavat epävarmuus, pirstaleisuus ja projektiluontoisuus. Siirtymät – koulutuksesta työhön, työstä työttömyyteen, työttömyydestä koulutukseen tai yrittäjyyteen –

---

<sup>11</sup> Globalisaatiolla tarkoitetaan maailmanlaajuista verkottumista, mutta sen voidaan ajatella olevan yksittäisen ilmiön sijaan eräänlainen tapahtumaketju, jossa maapallon eri alueet ja kontekstit nivoutuvat yhteen (Rouhelo 2008, 18–19).

voivat toistua yksilön uran aikana useissa eri variaatioissa. (Mönkkönen & Roos 2009, 16; Rouhelo 2008; 2014, 16.)

Eräs työelämää radikaalisti muuttavista asioista on vanhojen ammattikuntien kuoleminen ja uusien ammattien syntyminen. Koulutusjärjestelmä ei pysy yhteiskunnan muutoksen mukana, ja siksi koulutustarve ei vastaa nopeasti muuttuvia työvoimatarpeita. Vielä ennen vuonna 2008 alkanutta taantumaa ajateltiin yleisesti, että Suomea uhkaa työvoimapula (Melin 2007, 21). Tämänhetkinen käsitys on, että työvoiman ylitarjonta koettelee montaa alaa, eikä työvoimapula ole staattinen, kaikkia aloja koskeva käsite. Työvoimapula voi kohdistua tietyinä aikoina joihinkin yksittäisiin aloihin, eikä ole helppoa ennakoida, milloin työvoimapula kallistuu työvoiman ylitarjonnaksi. (TEM 2014, 2015.)

Työmarkkinoille muodostuu myös epätoivottua kilpailua työmarkkinatilanteen huonontuessa. Brown kumppaneineen (2011, 7) puhuu teoksessaan *The Global Auction. The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*, työmarkkinoiden käänteisestä huutokaupasta, joka koskettaa Yhdysvalloissa paitsi matalasti koulutettuja, mutta myös korkeakoulun käyneitä. Maassa käydään kovaa yksilöiden välistä kilpailua työmarkkinoilla, jolloin henkilön on työskenneltävä koulutustasoonsa nähden alhaisella palkalla pystyäkseen elättämään itsensä ja perheensä. Korkeaan koulutukseen uhratut panokset valuvat hukkaan matalapalkka-aloilla työskenneltäessä samanaikaisesti kun matalasti koulutetut kamppailevat samoista työpaikoista ja selviytymisestään.

Malli on suomalaisessa kontekstissa toistaiseksi tuttu lähinnä kilpailutuksesta, jossa palvelun tai tuotteen ostaja valitsee tarjousten joukosta sen, joka muodostuu hinta-laatusuhteeltaan kilpailukykyisimmäksi. Korkean työttömyystilanteen vallitessa on yhä todennäköisempää, että myös Suomessa kilpailu kaikista työpaikoista kovenee, riippumatta siitä, kohtaavatko koulutustaso ja työn vaativuus tai palkkaus toisiaan.

## **2.3 Korkeasti koulutettujen työllistyminen Suomessa**

Korkeakoulutukseen käytetty aika on perinteisesti laskettu kannattavaksi sijoitukseksi, sillä korkeakoulutettujen työttömyys on vähäisempää ja palkkataso korkeampi verrattuna matalammin koulutettuihin (Tuominen 2013, 23; Aro 2014, 5; Sainio 2011, 23). Koulutus on resurssi, joka voidaan Aron (2014, 29) mukaan nähdä paitsi osoituksena henkilön kyvykkyydestä, myös pääomana, joka vaikuttaa suoraan yksilön palkkatasoon sekä sijoittumiseen työmarkkinoilla.

Kun ennen 1990-luvun lamaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyys oli Suomessa vain yhden prosentin luokkaa, nousi se laman myötä kuuteen prosenttiin. Korkeasti koulutettujen työttömyyden kasvu heijastui erityisesti valmistumisen jälkeiseen siirtymävaiheeseen opiskeluista työelämään. Huvenneiden työmahdollisuuksien vuoksi monet jatkoivat opiskelua tai pitivät välivuosia. Laman jälkeenkään tilanne työmarkkinoilla ei palautunut akateemisten osalta ennalleen, vaan edelleen siirtymävaiheet olivat ajallisesti pidempiä ja työsuhteet epävarmempia kuin ennen lamaa. (Tuominen 2013, 22). Kun aiemmin akateemisten urat olivat suoraviivaisesti eteneviä, ovat ne nykyisin usein limittyneitä ja vaihtelevia, joilla eripituiset työttömyysajat sekä työ- ja opiskelupätkät vuorottelevat (Tuominen 2013, 22).

Työllistymistä voidaan tarkastella kahdenlaisilla mittareilla: määrällisillä ja laadullisilla. Määrällinen työllistyminen on yksinkertaisesti työllisten ja työttömien määrän numeraalista arviointia. Laadullinen työllistyminen taas on taas monimutkaisempi käsite, ja sen arviointiin liittyy muun muassa koulutuksen ja työtehtävien vastaavuus sekä työsuhteen muoto. Laadullista arviointia mutkistaa se, että osa- ja määräaikaisten ja päällekkäisten työsuhteiden saattavat olla yksilön tietoinen valinta. Myös koulutuksen ja työn vastaavuuden arviointi on vaikeaa, sillä ihmiset saattavat olla työllistyneet omasta halustaan koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin. Toisaalta, erityisesti generalistialoilta valmistuneet ovat saaneet koulutuksessaan yleisiä työelämävalmiuksia profession sijaan, eikä ole helppoa määritellä, mitkä kaikki työtehtävät vastaavat koulutusta ja mitkä eivät. (Korhonen & Sainio 2006, 262–265.)

Korkeasti koulutettujen työllistyminen noudattelee yleistä työmarkkinatilannetta, mutta hyvänkin työmarkkinatilanteen aikana jollain ammattiryhmällä voi olla työllistymisvaikeuksia, ja huonon aikana jokin ryhmä voi kärsiä työvoimapulasta. Akateemisten työmarkkinatilanne vaihtelee myös alueellisen kysynnän mukaan. (Korhonen & Sainio 2006, 24; Tuominen 2013, 37–38.) Useimmiten akateemisesti koulutetut työllistyvät ja asuvat Suomessa suurimmissa kaupungeissa, mutta valmius vastaanottaa töitä oman koulutusmaakunnan ulkopuolelta pienentää todennäköisyyttä päätyä koulutusta vastaamattomiin töihin (Tuominen 2013, 39–40).

Työttömyys Suomessa on tällä hetkellä kokonaisuudessaan korkealla tasolla, sillä tammikuussa 2016 työttömiä työnhakijoita oli yli 380 000 (TEM 2016). Vaikka korkeasti koulutettujenkin työttömyys on lisääntynyt hälyttävästi, on se silti verrattain vähäistä otettaessa huomioon muut koulutusasteet (Taulu 2016a). Korkeasti koulutettujen työttömyys sijoittuu yleensä heti uran alkuvaiheisiin ja liittyy vaikeuksiin ensimmäisen työpaikan löytämisessä. Pitkäaikainen työttömyys ei perinteisesti ole ollut akateemisten vitsaus, vaan lukuisten tutkimusten mukaan muutamien vuosien päästä valmistumisesta korkeasti koulutettujen työttömyys on asettunut muutaman prosentin tienoille. (Sainio, 2006; Tuominen 2013)

Koulutusta vastaavien töiden huvetessa kotimaassa monet asiantuntijat tähyävät parempia työmarkkina-apajia oman maan rajojen ulkopuolelta. Toisaalta alansa eksperttien liikkuminen maasta toiseen onkin toivottavaa; EU:n eräänä päätavoitteena on taata korkeasti koulutetun työvoiman vapaa liikkuminen EU:n sisällä, ja tätä edistämään on luotu *Bolognan prosessi*. Sen tarkoituksena on taata eri Euroopan maiden yliopistoissa opittujen taitojen vertailukelpoisuus; mistä tahansa Suomen yliopistosta valmistunut maisteri on taidoiltaan yhdenvertainen esimerkiksi minkä tahansa Saksan, Ranskan, Ruotsin tai Britannian yliopistosta valmistuneen maisterin kanssa. Toteutumista varmistetaan erilaisilla laadunvalvonnallisilla menetelmillä. (Puhakka ym. 2010, 45.)

## 2.4 Humanistien työllistyminen aiempien tutkimusten valossa

Vaikka tämän tutkimuksen keskiössä onkin humanistien työelämävahvuuksien esiin nostaminen, on humanistien työllistymistä syytä tarkastella myös yleisesti aiempien tutkimusten ja tilastojen valossa. Näin voidaan muodostaa kokonaiskuva siitä, miksi humanistien työllisyystilannetta pidetään kehnona, ja onko sille perusteita. Humanistien työllistymisestä on tehty useita tutkimuksia, joiden joukossa on muun muassa sekä yliopistokohtaisia että tiettyjä kohortteja koskevia uraseurantatutkimuksia. Keskityn esittelemään humanistien työllistymistä Suomen kontekstissa, sillä tutkimus on tilauksellisen luonteensa vuoksi hyvin spesifisti tiettyä joukkoa koskeva.

Korkeakoulutettujen työllistymisvaikeudet on perinteisesti liitetty työuran alkuvaiheisiin, ja generalistialoilla työttömyys on ylipäätään korkeammalla tasolla kuin professioaloilla (Rouhelo 2008, 136). Tätä saattaa osaltaan selittää se, että humanistisen, yhteiskuntatieteellisen tai kasvatustieteellisen generalistikoulutuksen saaneet kilpailevat samoista työpaikoista kuin kaupallisilta ja hallinnon aloilta valmistuneet (Rouhelo 2001, 9).

Rouhelo (2008) tutki väitöskirjassaan generalistialoilta valmistuneiden humanistien, kasvatustieteilijöiden ja yhteiskuntatieteilijöiden urapolkuja 1980- ja 1990-luvuilla. Hänen mukaansa humanistien työttömyys oli vielä 1980-luvulla melko vähäistä, mutta kääntyi voimakkaaseen nousuun 1990-luvun alussa, laskeakseen jälleen saman vuosikymmenen lopussa. Ilmiön syyksi Rouhelo näkee paitsi tuon ajan taloudellisen tilanteen, myös korkeakoulutettujen määrän kasvun. (Rouhelo 2006, 135–136.) Toisin kuin 2000-luvulla valmistuneiden humanistien työhönsijoittumista koskevissa tutkimuksissa, Rouhelon tutkimuksessa humanistit kokivat sijoittuneensa verraten hyvin koulutustaan vastaaviin töihin. Tämä voi hänen mukaansa johtua siitä, että humanistit saattavat mieltää koulutustaan vastaavan työn eri tavoin kuin aineiston muut vastaajat. (Rouhelo 2006, 143–144.)

Korhonen ja Sainio (2006) vertailivat vuonna 2000 monialayliopistoista valmistuneiden maistereiden työelämäänsä sijoittumista. Uraseuranta kesti viisi vuotta, ja mukana vertailussa oli 17 koulutusala. Vertailun mukaan humanistit

olivat olleet keskimääräistä useammin työttöminä valmistumisen jälkeisinä ensimmäisenä viitenä vuotena ja myös kyselyhetken työttömyys oli vertailussa keskimääräistä korkeampaa. Toisaalta työttömyyden kesto ei ollut poikkeavaa muuhun aineistoon nähden. Humanistit olivat työllistyneet huonosti koulutustaan vastaavaan työhön, sillä he olivat työskennelleet lyhimmän aikaa koulutustaan vastaavassa työssä verrattuna kaikkiin muihin koulutusaloihin. (Korhonen & Sainio 2006, 73.)

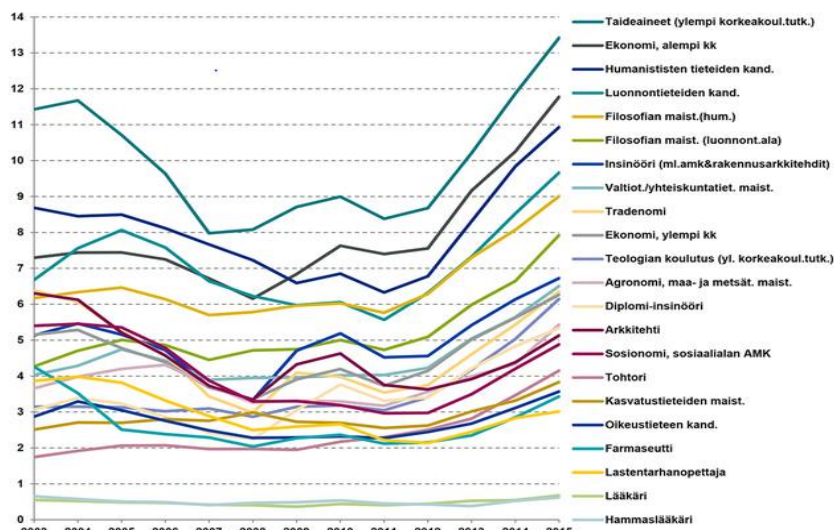
Humanistien uran alkuvaiheita on tarkasteltu myös Sainion (2008) tutkimuksessa, jonka tarkoituksena oli selvittää ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden uran alkuvaiheiden työllistymiseen liittyviä vaikeuksia. Kohderyhmänä olivat vuonna 2001 valmistuneet maisterit sekä päättävät alemmat korkeakoulututkinnot. Sainion (2008, 15–16) mukaan eniten työttömyyttä sekä valmistumishetkellä että kyselyhetkellä viiden vuoden kuluttua valmistumisesta oli humanistisella alalla. Humanistit olivat paitsi valmistumisen jälkeisessä työssään, myös kyselyhetken työssä prosentuaalisesti eniten koulutustasoaan vastaamattomassa työssä. Syyksi koulutustasoa vastaamattoman työn vastaanottamiselle oli usein annettu se, ettei paremmin koulutusta vastaavia tehtäviä ollut tarjolla. (Sainio 2008, 19–20.)

Humanisteja ei yleensä mielletä yrittäjiksi, mutta Puhakan ja Tuomisen (2011, 18) kokoamassa, vuonna 2003 valmistuneiden maisterien uraseurannassa, jossain vaiheessa uraansa yrittäjinä toimineissa oli määrällisesti eniten humanisteja, ja prosentuaalisesti heitä oli kolmanneksi eniten kaikkia koulutusaloja verrattaessa (22 %). Korhosen ja Sainion (2006, 73) tutkimuksessa vastaushetkellä yrittäjinä toimineista oli humanisteja prosentuaalisesti myös kolmanneksi eniten (5 %), ja Sainion (2008, 17) tutkimuksessa yrittäjistä humanisteja oli prosentuaalisesti neljänneksi eniten (7 %).

Akavan (Taulu 2016b) tekemässä työttömyyskatsauksessa kaikkien korkeakoulutettujen työttömyysluvut olivat kasvaneet vuodesta 2012 voimakkaasti, lukuun ottamatta lääkäreitä ja hammaslääkäreitä (kuvio 1). Humanistit (FM) olivat ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista työttömistä toisena noin yhdeksän prosentin osuudellaan.



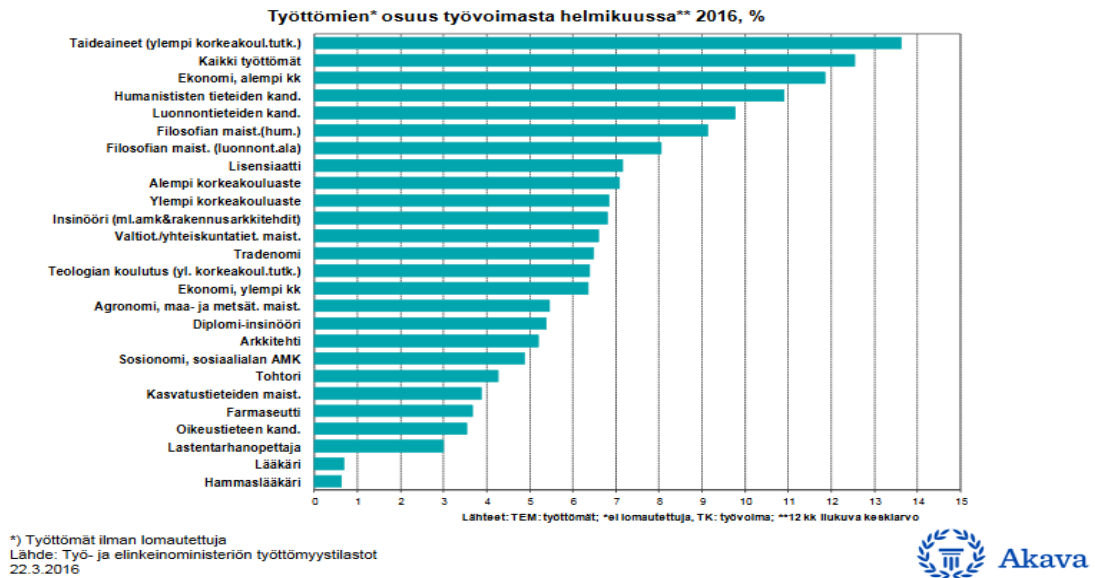
## Työttömien osuus työvoimasta akavalaisilla koulutusaloilla v. 2003–2015



KUVIO 1. Työttömien akavalaisien määrän kehitys vuosina 2003–2015 (Taulu 2016b)

Huolimatta humanistien verrattain korkeista työttömyysluvusta korkeasti koulutettujen joukossa sekä koulutusta vastaamattomaan työhön sijoittumisesta, on muistettava, että akateeminen työttömyys on yhä kokonaisuudessaan tarkasteltuna matalammin koulutettuja alhaisempaa. Vuonna 2015 korkeasti koulutettujen osuus työttömien työnhakijoiden joukossa oli noin seitsemän prosenttia, kun koko työvoiman osalta prosenttiluku oli 12,5 (kuviot 2) (Taulu 2016a, 2016b).

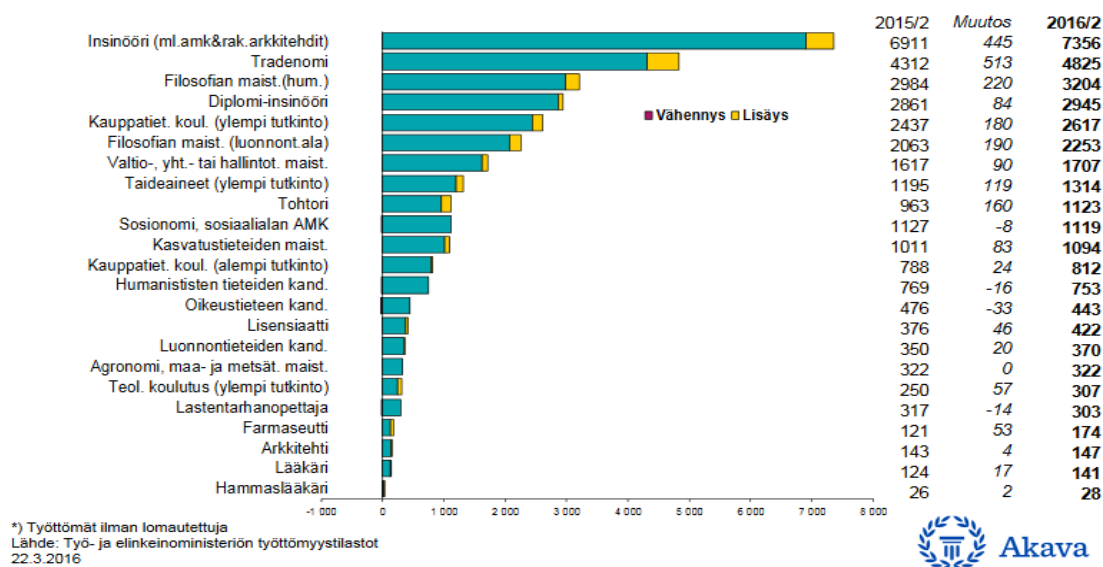
Työ- ja elinkeinoministeriö (2015) eritteli ammattibarometrissaan lokakuussa 2015 ammatteja, joilla oli eniten työvoiman ylitarjontaa. Vaikka työntekijöiden ylitarjontaa olikin monilla humanistisilla aloilla, kuten arkiston- ja kirjastonhoitajissa sekä kulttuurintutkijoissa, ennustettiin raportissa, että kääntäjien ja tulkkien avoimet työpaikat tulevat lisääntymään monilla alueilla Suomessa. (TEM 2015, 4.)



KUVIO 2 Humanistien osuus kaikista työttömistä helmikuussa 2016 (Taulu 2016a)

Kuten Työ- ja elinkeinoministeriön katsauksessa suomalaisen työn tulevaisuuteen (Pentikäinen 2014, 8) todetaan, ”*voivat muutokset työelämässä olla jatkossa hyvinkin äkillisiä ja ennakoimattomia*”. Tätä taustaa vasten on tarpeetonta jäädä liikaa tuijottamaan aiempia selvityksiä ja tutkimuksia humanistien työllistymisestä. Vaikka historian tunteminen on tärkeää, on myös hyödyllistä suunnata katse tulevaisuuteen, ja etsiä uusia innovatiivisia työllistymisväyliä niin humanisteille kuin kaikille muillekin kansalaisille. Lisäksi olisi liioiteltua puhua vain humanistien työttömyydestä, sillä yhtälailla monet kaupallisilta ja teknillisiltä aloilta valmistuneet kärsivät työttömyydestä, kuten voidaan todeta Akavan helmikuussa 2016 tekemästä työttömyyskatsauksesta (kuvio 3).

## Työttömät\* koulutusaloittain, yleisimmät akavalaistutkinnot



KUVIO 3 Humanistien osuus akavalaisista helmikuussa 2016 (Taulu 2016a)

### **3 Tulevaisuuden työelämä**

#### **3.1 Työelämä huomenna ja vuonna 2030**

##### **Tulevaisuuksien tutkiminen**

Tulevaisuus ei ole konkreettinen asia, sillä se rakentuu jokaisen mielessä yksilöllisesti, peilautuen menneeseen ja tulevaan. Tulevaisuuden suunnittelu on ollut kautta aikain ihmislaajalle tyypillistä toimintaa, mutta vasta 1900-luvulla on alettu puhua *tulevaisuuden tietämisestä*, ja aihetta on alettu tutkia tieteellisesti (Malaska 2013, 14–16). Elämme voimakkaiden muutosten aikaa. Samalla kun levottomuudet lisääntyvät ympäri maailmaa, ilmastonmuutos etenee, ympäristökatastrofit yleistyvät, ja talouselämän epävakaus vaikuttaa kaiken muun ohella työmarkkinoihin, muuttaa digitalisaation kiihtyminen toimintakulttuuria ja sosiaalisia rakenteita voimakkaammin kuin ikinä. Ei siis ihme, että myös tulevaisuudesta tehdään erilaisia ennustuksia innokkaammin kuin koskaan.

Tulevaisuuden tutkiminen ei kuitenkaan ole ennustamista sanan varsinaisessa merkityksessä, vaan se perustuu mahdollisille ja oletetuille kehityskuluille, joita asiantuntijat muodostavat laajan tietämyksensä ja laskelmiensa pohjalta. Tulevaisuuden tietämisestä vaikeaa tekee se, että kaikki liittyy kaikkeen; maailmaa ei voi pysäyttää siksi aikaa kun jokin asia tapahtuu, vaan erilaiset odottamattomat tapahtumat voivat muuttaa ennakoitua kehityskulkua voimakkaastikin. (Palonen 2012, 4.)

##### **Visioita tulevaisuuden työelämästä**

Tulevaisuuden työelämä on kompleksisempi kokonaisuus kuin aikaisemmin ja visiot siitä ovat ristiriitaisia; toisaalta saatetaan pelätä koneiden vievän ihmisten työt kokonaan, mutta toisaalta ihmisaivojen ainutlaatuista kapasiteettia tarvitaan tulevaisuudessa enemmän kuin koskaan ennen:

*Uudet työt syntyvät koneen ja ihmisen rajapinnoille. Ihmisen tehtäväksi jäävät intuitiota, luovuutta ja keksimistä sekä sosiaalista vuorovaikutusta vaativat tehtävät kuten myös etiikka, moraali,*

*politiikka, motivointi, opetus ja viihde sekä itse tekniikan kehittäminen: sen keksiminen, valmistaminen, markkinoiminen, myyminen, käyttäminen, ylläpitäminen ja kierrättäminen. (Pentikäinen 2014, 18.)*

Colin C. Williams (2007) kyseenalaistaa kirjassaan *Rethinking the Future of Work. Directions and Visions* tulevaisuuden työelämän hallitsevia visioita ja diskursseja. Hän toteaa, että suurinta osaa visioista leimaa jonkinlainen dikotomia, kuten: kaupallinen ja ei-kaupallinen, globalisaatio ja lokalisaatio tai formaali ja informaali työ (Williams 2007, 2). Hänen mukaansa tällaiset yksinkertaistavat ja kahtiajakautuneet visiot, joissa katsotaan toisen puolen korvaavan kokonaan toisen, vaativat kriittistä tarkastelua. Universaaleja yleistyksiä koko maailman tulevaisuuden työelämää koskien ei voidakaan hänen mukaansa tehdä, sillä eri maissa ammatit, olosuhteet ja elinkeinot eroavat toisistaan huomattavasti. (Williams 2007, 3.) Williams (2007, 13–36) kyseenalaistaa myös kolme tulevaisuuden työtä visioivaa perusteesiä: globalisaation, kaupallistumisen ja formalisaation. Hänen mukaansa näihin teeseihin uskotaan väistämättöminä tosiasioina, vaikka niihin liittyvä diskurssi yrittää ennemminkin muotoilla tulevaisuutta haluamansa kaltaiseksi kuin reflektoida sen kanssa.

Suomen näkökulmasta globalisaatio ei ole pelkästään positiivinen asia. Vaikka vapaa liikkuminen on helpottanut niin hyödykkeiden, palveluiden kuin ihmistenkin liikkumista maantieteellisistä rajoista riippumatta, on se myös hajauttanut työtä niin sanottuihin halpatyömaihin. Tietyn tuotteen tai palvelun tuottamiseen on voitu käyttää työvoimaa monessa eri maanosassa, jolloin vain osa työstä on jäänyt Suomeen. Tätä työn hajauttamista kutsutaan globaaleiksi arvoverkoiksi. Työn hajauttamisen lisäksi tulevaisuuteen epävarmuutta tuovat myös menneisyyden nopeat muutokset; on opittu, että mitä vain voi tapahtua milloin vain.<sup>12</sup> Toisaalta,

---

<sup>12</sup> Esimerkiksi Nokian myyminen ja toimintojen siirtäminen muihin maihin on ollut kova isku suomalaisille viedessään työt tuhansilta. Myös UPM10:n ja Stora Enson paperitehtaiden sulkua on vienyt sadoilta ihmisiltä työpaikat nopeasti (Ks. esim. Tikka 2012). Irtisanottujen, lomautettujen ja yt-neuvottelujen määrää ja niihin liittyviä organisaatioita vuosilta 2006–2015 voi tarkastella SAK:n kalvosarjasta (SAK 2015).

myös nopea positiivinen muutos on mahdollista, sillä työtä voi syntyä mille alalle tahansa poistuneiden tilalle. (Ali-Yrkkö 2014, 54–56.)

Williams (2007, 287) esittää, että tulevaisuuden työelämä muodostuu joidenkin tiettyjen visioiden sijaan hyvin monimuotoiseksi, ja muutokset eri sektoreilla, ammattikunnissa ja populaatioissa ovat vaihtelevia. Myös työn teon muodot tulevat visioiden mukaan monimuotoistumaan. Samalla kun osa-aikaiset työsuhteet yleistyvät entisestään, vuokratyövoiman käyttö ja nollatuntisopimukset lisääntyvät, ja yhä useampi työllistää itse itsensä uudennlaisilla keinoilla, kuten internet -freelancereina (Kauhanen 2014, 68).

Suomalaisessa kontekstissa tulevaisuuden työelämää visioidaan kunnianhimoisin tavoittein. Hallituksen kärkihankkeista alkunsa saaneen *Kansallisen työelämän kehittämisstrategian* visiona on, että Suomessa on vuonna 2020 Euroopan paras työelämä, joka saavutetaan seuraavanlaisilla keinoilla:

*Työelämän laadun myönteinen kehittyminen pohjaa viime kädessä korkeaan työllisyyteen ja riittävään työvoimaan. Hyvän työelämän ja Suomen kilpailukyvyn edellytyksenä ovat jatkossa hyvin toimivat tulokselliset työpaikat, jotka luovat uutta työtä. Työelämäämme pitää kehittää joustavin uudistuksin siihen suuntaan, että vahvistetaan mahdollisimman monen ihmisen halua ja kykyä jatkaa työelämässä riittävän kauan motivoituneina. Se tarkoittaa luottamuksen ja yhteistyön syventämistä, innovoinnin ja tuloksellisuuden vahvistamista, osaavan työvoiman sekä ihmisten ja työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin varmistamista. (Ihalainen 2012, 2.)*

Kehittämisstrategiassa uskotaan, että vuonna 2030 Suomen työelämä pohjaa vankasti tieto- ja viestintätekniikan kehittymisen mukanaan tuomiin uusiin tuotantotapoihin. Sen mukaan tapahtumassa on myös kulttuurinen muutos, jossa työntekijän vastuu ja vapaus lisääntyvät, jolloin osaamiselle ja johtamiselle syntyy uudenlaisia haasteita. Strategia painottaa myös talouskasvun tärkeyttä ja ennakoi tulevaisuudessa Suomen talouden keskeisiksi painoalueiksi palvelut ja

verkostot sekä jatkuvan uudistumisen ja oppimisen. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 2012, 7–8.)

### **Tulevaisuuden työelämän uhkakuvia ja mahdollisuuksia**

Vaikka käsillä olevan tutkimuksen konteksti onkin suomalainen tulevaisuuden työelämä, emme kotimaassammekaan pääse pakoon aiheen globaalia kompleksisuutta. Maailmanmarkkinoiden ja kotoisten työmarkkinoidemme lisäksi on otettava huomioon myös muun muassa kestävän kehityksen teemat. Kasvio (2014, 238–239) muistuttaa siitä, että vaikka olemme tottuneet taloudellisen kasvun mukanaan tuomaan hyvinvointiin ja vaurauteen, on tulevaisuuden työelämässä otettava painokkaammin huomioon maapallon kantokyky ja luonnonvarojen riittävyys. Työn tulisi vastata kestävyysvaatimuksiin sekä ekologisesti, inhimillisesti, taloudellisesti että sosiaalisesti. Mikäli tulevaisuuden työelämä ei ota vakavasti huomioon kestävän kehityksen ensiarvoisuutta, johtaa se Kasvion (2014, 234–235) mukaan epätoivottuihin tapahtumaketjuihin, jotka aiheuttavat peruuttamatonta vahinkoa sekä maapallon ekosysteemille että sivilisaatiollemme.

Vaikka Suomi saattaakin olla maantieteellisen sijaintinsa vuoksi paremmin suojassa ympäristökatastrofeilta kuin eteläisen pallonpuoliskon maat, on täälläkin varauduttava niiden mukanaan tuomiin vaikutuksiin (Kasvio, Gönäs & Skorstad 2012, 11). Tilanne ei kuitenkaan ole toivoton, sillä ripeillä ja voimallisilla korjaustoimilla huolestuttava kehityskulku voidaan pysäyttää (Kasvio 2014, 234–235). Ympäristön tilan paranemisen lisäksi kestävä kehitys tuo mukanaan myös uudenlaisia ammattialoja, ja Suomen hallituksen kärkihankkeisiin kuuluvatkin muun muassa bio- ja cleantech- sekä digiliiketoiminnan kehittäminen (Hallitusohjelma 2015)<sup>13</sup>. Kestävyys teema on esillä myös Valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa (2013), jossa todetaan, että Suomi on vuonna 2030 kehittänyt kasvuaan niissä rajoissa, jotka ympäristön kantokyky on sallinut (Hjelt

---

<sup>13</sup> Biotalous käyttää uusiutuvia luonnonvaroja palveluiden, tuotteiden ja ravinnon tuotantoon. Biotalouteen kuuluu kiinteästi kiertotalous ja ekosysteemipalvelut, joihin kuuluvat mm. luonnon tarjoamat palvelut. ([www.biotalous.fi](http://www.biotalous.fi)) "Cleantech on tuotteita, palveluja ja prosesseja, jotka edistävät luonnonvarojen kestävästä käytöstä ja vähentävät samalla prosessien haitallisia vaikutuksia ympäristöön." ([http://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/hanke-\\_ja\\_ohjelma-arkisto/cleantechin\\_strateginen\\_ohjelma](http://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/hanke-_ja_ohjelma-arkisto/cleantechin_strateginen_ohjelma))

2013, 12). Voidaan siis päätellä, että aihe on noussut Suomessa tärkeysjärjestyksessä korkealle, – ainakin erilaisissa visioissa, selonteoissa ja ohjelmissa.

Kestävän työelämän kehittäminen ei ole ainoa haaste tulevaisuudessa. Väestön ikärakenteen muuttuminen samaan aikaan työelämän rajun muutoksen kanssa asettaa omat vaatimuksensa työelämälle. Vuoteen 2030 mennessä työikäisen väestön ennustetaan vähenevän radikaalisti, samalla kun yli 65-vuotiaiden osuuden ennustetaan edelleen nousevan (SVT 2015a). Muutoksen seurauksena muun muassa hoiva- ja terveystalvelujen työpaikkojen ennustetaan lisääntyvän voimakkaasti. Toisaalta ikärakenteen muuttuessa myös kuluttajakäyttäytyminen muuttuu, ja sen vaikutukset ulottuvat myös työvoiman tarpeeseen. Uutena mahdollisuutena työvoimareservissä tulee huomioida se, että yhä useampi seniori-ikäinen elää pidempään terveenä ja haluaa osallistua työelämäään vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. (Kauhanen 2014, 65.) Alasoini (2011, 27–28) näkeeikin, että eläkeiän nostaminen<sup>14</sup> olisi hyödyllisempää Suomen hyvinvointiyhteiskunnan kannalta kuin opiskelu-urien lyhentäminen.

Eräs globaali, mutta myös Suomea koskettava uhka on työmarkkinoiden jatkuvasti kasvava ja selkeä polarisoituminen (Kauhanen 2014, 66). Keskiluokan keskipalkkaiset työt häviävät samalla kun korkeaa osaamista vaativat hyvin palkatut tehtävät sekä matalapalkkaiset työt lisääntyvät (Frey & Osbourne 2013, 12). Työpaikkoja ennustetaan katoavan erityisesti suorittavia töitä tekevilta ihmisiltä automatisaation edetessä; robotteja kehitetään jatkuvasti ihmismäisenpään suuntaan, jolloin ne voivat hoitaa erilaisia havaitsemiskykyä ja aistitoimintoja vaativia tehtäviä (Frey & Osbourne 2013, 44). Tämän uskotaan aiheuttavan paitsi syrjäytymistä, toisaalta uusien työmahdollisuuksien syntyä. (Pentikäinen 2014, 18).

Digitalisaatio voidaan nähdä niin uhkana<sup>15</sup> kuin mahdollisuutenakin. Sitran selvityksen mukaan Suomella on kaksi mahdollisuutta digitalisaatiokehityksen

---

<sup>14</sup> Vanhuuseläkkeen ikärajaa nostetaan 63 vuodesta 65 vuoteen 1.1.2017 alkaen. <http://www.tela.fi/elakeuudistus>

<sup>15</sup> Vaikka Suomen hallituksen kärkihankkeisiin kuuluukin peruskoulujen digitalisoituminen, kaikki tutkimustulokset eivät tue näkemystä sen järkevyydestä.



edetessä: joko maamme taantuu tai uudistuu (Mäenpää 2016). Taantumisen uhka tulee Mäenpään (2016) mukaan digitalisaation mahdollistaman globalisaation myötä, joka tekee maa- ja toimialarajat tyhjiksi. Toisaalta, mikäli Suomessa saadaan aikaan joustavaa yhteistyötä sekä paikallista sopimista, ja kyetään uudistamaan koulutusjärjestelmää, on maalla mahdollisuus menestyä kansainvälisessä kilpailussa uusinta teknologiaa hyödyntämällä (Mäenpää 2016, 1–3).

Vielä pari vuosikymmentä sitten *ubiikkiyhteiskunta*<sup>16</sup> olisi kuulostanut tieteiselokuvan aiheelta, mutta nykypäivänä älylaitteet, jatkuva tiedon keruu ja sen yhdistely, sekä laitteiden kommunikointi keskenään ovat arkipäivää. Tietoa kerääntyy yhä suurempia määriä, ja suurten tietomassojen, niin sanotun *Big Datan*, käsittely digitaalisesti saattaa syrjäyttää aiemmin niin tärkeänä pidettyä asiantuntijoiden hiljaista tietoa (Alasoini 2015, 27). Kaikki työ ei kuitenkaan ole vaarassa kadota ainakaan lähitulevaisuudessa, sillä digitalisaatio ei yllä niille alueille, joissa vaaditaan luovuutta ja sosiaalisia kykyjä tai erityisiä kädentaitoja ja sorminäppäryyttä (Alasoini 2015, 28; Frey & Osborne 2013, 45). Lisäksi internetin kautta syntyy jatkuvasti uusia työ- ja ansaintamahdollisuuksia, joista esimerkiksi niin sanottujen *elance* -töiden<sup>17</sup> ennustetaan lisääntyvän tulevaisuudessa (Kauhanen 2014, 68). Internet on luonut myös kanavan ansaita *bloggarina* tai ponnahtaa julkisuuteen *tubettajana*<sup>18</sup> (Maksimainen 2014; Saastamoinen 2015). Tulevaisuudessa yhä uudenlaiset keinot ansaita rahaa erilaisiin tarpeisiin lisääntyvät.

Vaikka tiettyjä työtehtäviä ei tulevaisuudessakaan voi suorittaa ilman sidonnaisuutta paikkaan, lisääntyy etätöiden tekeminen koko ajan. Etätöntyötekijöille uudenlaista yhteisöllisyyttä tarjoavat *toimistohubit*, joihin itsensä työllistävät, tai

---

OECD:n mukaan tietokoneista saattaa olla kouluissa enemmän haittaa kuin hyötyä (Hiiri 2015; OECD 2015).

<sup>16</sup> Ubiikkiyhteiskunta kuvaa uudenlaista tietoteknologista ympäristöä, jossa tietojenkäsittely sulautuu arkiseen ympäristöön – digitaalisiin- ja mobiililaitteisiin, siru-kortteihin, tilojen rakenteisiin, esineisiin ja kehoon (Karhula 2008).

<sup>17</sup> Elance (internet freelancing) –sivustot ovat tarkoitettu palveluiden välittämiseen; työnantaja hakee tekijää esimerkiksi ohjelmistolle, käännökselle tai suunnitteluun. Rekisteröitynyt työntekijä jättää tarjouksen ja työn teettäjä valitsee edullisimman.

<sup>18</sup> Parhaiten tienaavat bloginpitäjät voivat ansaita tuhansia euroja kuukaudessa, kun taas tubettajat (YouTube –palveluun videoita lataavat) tienaavat vähemmän, mutta päästyään julkisuuteen voivat saada rahakkaita työtarjouksia muualta.

eri organisaatioille työskentelevät henkilöt voivat hakeutua yhteisiin tiloihin työskentelemään. Samalla kun itsenäisesti työskentelevät ihmiset välttävät sosiaaliselta eristäytymiseltä, mahdollistuu osaamisverkostojen luominen ja hiljaisen tiedon kartuttaminen (Alasoini 2015, 30)

Sen lisäksi, että työn tekeminen on ihmiselle tärkeää taloudellisen toimeentulon turvaamiseksi, sillä on myös itseisarvo merkityksellisyyden tuottajana. Työ on myös yksilön omanarvontunteeseen voimakkaasti vaikuttava asia. (Pattakos & Dundon 2016.) Työn muutoksen melskeissä ei sovi unohtaa kolmannen sektorin merkitystä niin työllistäjänä kuin ihmisten avustajanakin. Tulevaisuudessa, kun työelämän epävarmuus entisestään lisääntyy, ja pätkätyöllisyys, pitkäaikaistyöttömyys tai työkyvyttömyys on todellisuutta monen kohdalla, voi kolmas sektori tarjota vaihtoehdon toimeentulolle. Työnteon merkityksellisyys on jokaiselle ihmiselle subjektiivinen kokemus, ja vaikka kolmannen sektorin työtä leimaa vapaaehtoisuus ja palkattomuus, saa ihminen vastikkeeksi työstään aineetonta hyvää, kuten tunteen hyödyllisyydestä, suuntaa elämälleen sekä ryhmään kuulumisen tunteen (Pattakos & Dundon 2016, 1–2; Schnell & Hoof 2012, 37; Schnell, Höge & Pollet 2013, 550).

Työelämän lisäksi myös perinteiset instituutiot – kuten koululaitos – kokevat jatkuvia mullistuksia, sillä työelämän muutos vaikuttaa väistämättä koulutukseen – ja myös toisinpäin. Opetussuunnitelmien muuttuminen on tulevaisuudessa nopeatempoista, digitalisoituminen vauhdittaa koulukirjojen vaihtumista tablettitietokoneiksi ja opiskelijoiden työskentelytavat muuttuvat joustavimmiksi ja vähemmän opettajakeskeisiksi (Aalto, Ahokas & Kuosa. 2008, 25–26; Niemi 2014, 15–16). Joidenkin skenaarioiden mukaan onkin mahdollista, että tulevaisuudessa kaikki opettavat toisiaan, eikä oppilaitoksen ylin auktoriteettiasema ole enää selviö (Aalto ym. 2008, 6-7).

Vaikka tulevaisuuden visioita, uhkakuvia ja mahdollisuuksia on lukemattomia, piirtyy pirstaleisuuden joukosta yksi selkeä kuva: tulevaisuuden tietäminen on vaikeampaa, ja epävarmuus tulevasta on suurempaa kuin koskaan ennen – huolimatta siitä, että sitä pyritään ennakoimaan innokkaammin kuin ikinä. Tämä johtuu koko maailmaan vaikuttavien ilmiöiden kompleksisuudesta ja äkkinäisistä ennakoimattomista tapahtumista taloudessa, ympäristössä ja maiden

keskinäisissä suhteissa. Näiden seurauksena reagoiti asioihin tulee auttamattomasti jälkijunassa, eivätkä korjausliikkeet välttämättä käännä tilannetta positiivisempaan suuntaan. Väistämättä mieleen nousee kysymys: onko ihminen sittenkään riittävän viisas hallitsemaan ylivertaisella älyllään kehittämänsä maailmaa?

## 3.2 Tulevaisuuden työelämätaidot

### 3.2.1 Yleiset työelämätaidot

Kun aiemmin työntekijän ominaisuuksista arvostettiin lähinnä ahkeruutta, tunnollisuutta ja täsmällisyyttä, ja työntekijän arvoa mitattiin tuottavuuden numeroilla, laajensi ekonomistien 1960-luvulla lanseeraama *inhimillisen pääoman*<sup>19</sup> käsite näkemystä ihmisen tietojen ja taitojen merkityksestä taloudellisen kasvun edistäjänä (Brown ym. 2010, 16–17). Noista ajoista on edetty huimin harppauksin 2010-luvulle, jolloin tietotyön määrä on moninkertaistunut aiempaan nähden, ja eri aloille on syntynyt runsaasti asiantuntijuuteen perustuvaa työtä.

Huolimatta siitä, että asiantuntijat erikoistuvat yhä kapeammille sektoreille, on *yleissivistyksen* arvostus nousemassa yhä korkeammalle. Ihmisten tulee paitsi pystyä käyttämään hyväkseen verkostoitumista toisten erityisasiantuntijoiden kanssa, myös hallittava vankasti yleissivistyksen perusteet työtehtävistä riippumatta. (Aalto ym. 2008, 8.) Ajatus yleissivistyksen tarpeellisuudesta ei ole uusi. Varmasti eräs lainatuimpia sitaatteja aiheeseen liittyen on Sakari Topeliuksen lausuma vuodelta 1875:

*Pienen kansamme, jolla ei ole muuta rikkautta, täytyy saavuttaa menestyksensä hyödyllisillä tiedoilla ja perustaa arvonsa siihen, että*

---

<sup>19</sup> Aron (2014. 37–39) mukaan inhimillinen pääoma voidaan nähdä taloudellisena sijoituksena, jonka tulisi tuottaa omistajalleen voittoa. Sitä voi kartuttaa paitsi opiskelun ja työelämän, mutta myös matalapalkkaisten työharjoittelujen kautta. Joidenkin tutkimusten mukaan inhimilliseen pääomaan panostamiseen kuuluu myös omasta fyysisestä ja henkisestä terveydentilasta huolehtiminen. (2014. 37–39) Taloudellisesta näkökulmasta ajateltuna työntekijä omistaa oman inhimillisen pääomansa, jonka hyödyntämisestä työnantajan lukuun hänelle maksetaan vastiketta (Brown ym. 2010, 16–17.)

*se sivistyksessä, avuissa ja kaikenpuolisessa edistyksessä on maailman valistuneimpain kansain tasalla (Topelius, 1875).*

Yleissivistys on perinteisesti nähty ennen kaikkea itseisarvona, mutta onko se sitä yhä edelleen, ja miten sivistys oikeastaan määritellään?

Filosofi ja kirjailija J.V. Snellman (1806–1881)<sup>20</sup> oli sivistysaatteen suuri kannattaja, ja hänen tunnetuimpia ajatuksiaan oli: *”sivistyksessä on pienen kansan turva”*. Hänen mukaansa sivistys oli toimintaa, joka syntyi järkeä ja tarpeita yhdistämällä, ja näin kehittyivät kaikki kulttuuriset tavat, kuten kielet ja oikeusjärjestys. (Klinge 1997; Volanen 2006.)

Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa -hankkeen (2008) määritelmän mukaan sivistys on *”tietoihin, taitoihin, ja arvoihin perustuvaa kykyä vastata ajan ja elämisen muutoksen haasteisiin”* (Aalto ym. 2008, 8). Tutkijat toteavat tulevaisuuden työelämän vaativan yhä parempaa ammattitaitoa, johon liittyy kyky joustaa, ennakoida ja soveltaa, taito käsitellä laajoja asiakokonaisuuksia ja oppia uutta, sekä hallita yleisesti laaja-alaisia perustietoja ja -taitoja (Aalto ym. 2008, 8).

Niiniluodon (2008) mukaan sivistys on *”inhimillisten kykyjen, taitojen, tietojen, asenteiden ja arvojen jatkuvaa uusintamista, kehittämistä ja jalostamista”*. Hän toteaa myös, että sivistyksellä on sen itseisarvon lisäksi välineellistä arvoa, sillä se on osa ihmisen kulttuurista ja henkistä pääomaa, jota voi hyödyntää elämän useilla osa-alueilla. Yleissivistys ei ole mikään jähmeä ja kiinteä ominaisuus vaan sen luonne on jatkuvasti muuttuva, ja tärkeimpiä keinoja sen kartuttamisessa on yksilön joustava, innostunut ja kriittinen suhtautuminen oppimiseen ja tiedonhankintaan. (Niiniluoto 2008, 6–8.)

Kaikki eivät kuitenkaan ole sitä mieltä, että yleissivistys on pelkästään itseisarvo tai edes ylivertainen etu tulevaisuuden työmarkkinoilla. Opetusministeriön sivistysbarometrissä (Linturi 2007) yleissivistyksen kuvausten huomattiin

---

<sup>20</sup> Snellman oli vaikutusvaltainen fennomaani, joka vaikutti voimakkaasti paitsi suomalaiseen kansalliseen heräämiseen ja sivistyksen arvon nousuun, myös suomen kielen asemaan sekä Suomen omaan valuuttaan, markkaan. (Klinge 1997; Volanen 2006.)

muuttuvan itseisarvoisesta enemmän kohti hyötynäkökulmaa. Linturin, Airaksisen, Peltomaan ja Rubinin (2014) mukaan kompetenssit ajavat tulevaisuuden työelämässä yleissivistyksen ohi. Seuraavassa tarkastellaan eri tahojen listauksia tulevaisuuden työelämän kompetenssivaatimuksista.

### **Tulevaisuuden työelämän avainkompetensseja**

Euroopan Unioni on laatinut oman **kahdeksan kohtaa käsittävän listansa** elinikäisen oppimisen avaintaidoista (taulukko 1). Avaintaitojen kuvataan olevan tietoyhteiskunnassa välttämättömiä, sillä ne parantavat joustavuutta työelämässä sekä mahdollistavat innovointia, lisäävät työntekijöiden motivaatiota ja lisäävät tuottavuutta sekä kilpailukykyä. (Euroopan parlamentti ja neuvosto 2006.)

TAULUKKO 1. Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoiksi (2006)

Tulevaisuuden kahdeksan avaintaitoa EU:n määrittelemänä		
Nro	Taito	Määritelmä
1	Viestintä äidinkielellä	Kuullun ymmärtäminen, puhuminen, lukeminen ja kirjoittaminen. Kyky olla luontevassa vuorovaikutuksessa kaikissa tilanteissa.
2	Viestintä vierailla kielillä	Kuin äidinkielen taidot, mutta myös sovittelutaito ja kulttuurienvälinen ymmärrys.
3	Matemaattinen osaaminen ja perusosaaminen luonnontieteiden ja tekniikan aloilla	Kyky soveltaa ja kehittää matemaattisia taitoja arkipäivän laskutoimituksien ratkaisemiseksi. Perusymmärrys luonnonilmiöistä sekä ihmisten toiminnasta johtuvien muutosten ymmärtäminen ja vastuunotto kansalaisena.
4	Digitaaliset taidot	TVT-perustaidot, teknologian hallita ja kriittinen käyttö.
5	(Oppimaan) Oppimistaidot	Kyky määritellä ja organisoida yksin tai ryhmässä tapahtuvan oppimisen tavoitteet omien tarpeiden mukaisiksi. Tietoisuus menetelmistä.
6	Sosiaalisuus ja kansalaisuus	Ihmissuhdetaidot. Kyky osallistua vaikuttavalla ja rakentavalla tavalla yhteiskunta- ja työelämään.
7	Aloitekyky ja yrittäjyys	Kyky muuttaa ideat toiminnaksi.
8	Tietoisuus kulttuurista ja kulttuurin ilmaisumuodot	Ymmärrys luovan ilmaisun merkityksestä ihmiselle. (Musiikki, kuvataide, kirjallisuus jne.)

OECD on määritellyt omat **avainkompetenssinsa kolmeen yläluokkaan**, joista jokaiseen kuuluu edelleen kolme taitoa (Taulukko 2). OECD:n kompetensseja kuvataan usein kolmella ympyrällä, jotka asettuvat keskeltä päällekkäin (Ks. esim. Linturi ym. 2014, 70; OECD 2005). Tämä kuvastaa nähdäkseni sitä, että nämä taidot eivät ole erotettavista toisistaan, vaan ne kulkevat kimppuina käsi kädessä. Olen suomentanut OECD:n avainkompetenssit itse, joten niissä saattaa olla eroja toisten kääntäjien tulkintoihin nähden.

TAULUKKO 2. OECD:n avainkompetenssit (2005)

OECD:n avainkompetenssit tulevaisuuden työelämässä		
Interaktiivinen työvälineiden käyttö	Vuorovaikutus heterogeenisissä ryhmissä	Autonominen toiminta
1. Kyky käyttää työvälineitä interaktiivisesti	1. Kyky olla hyvissä suhteissa toisiin ihmisiin	1. Kyky hahmottaa suuria kokonaisuuksia ja toimia niiden mukaan
2. Kyky käyttää kieltä, symboleita ja tekstiä interaktiivisesti	2. Kyky työskennellä ryhmässä ja tehdä yhteistyötä	2. Kyky muodostaa suunnitelmia ja projekteja elämää varten sekä toteuttaa niitä
3. Kyky käyttää tietoa ja informaatiota interaktiivisesti	3. Johtaa ja ratkaista konflikteja	3. Kyky puolustaa ja suojata omia oikeuksiaan, tavoitteitaan, rajojaan sekä tarpeitaan.

OECD:n (2005) raportissa todetaan, että kompetenssit ovat paljon muutakin kuin pelkästään tietoja ja taitoja. Ne sisältävät muun muassa yksilön kyvyn kohdata kompleksisen elämän vaatimuksia ja käyttää psykososiaalisia kykyjä kulloiseenkin kontekstiin sopivalla tavalla. Esimerkiksi kyky kommunikoida tehokkaasti vaatii monenlaisia taitoja; kielellisiä taitoja, käytännön TVT-taitoja sekä ymmärrystä vastapuolen arvoista ja asenteista.

OECD:n avainkompetenssien ensimmäinen osio liittyy kiinteästi kieleen ja kommunikaatioon. Kyky käyttää työvälineitä interaktiivisesti edellyttää paitsi itse teknisen työvälineen käyttötaitoa, myös taitoa luoda ja yhdistellä tietoja ja taitoja. Toinen osio sisältää heterogeenisissä ryhmissä toimimiseen tarvittavat vuorovaikutustaidot. Yhteiskunnan fragmentoitua ja monimuotoisuuden lisääntyessä sosiaaliset taidot sekä kulttuurienvälinen ymmärrys nousevat yhä tärkeämpään osaan. Kolmantena OECD:n avainkompetensseissa on kyky autonomiseen toimintaan. Tämä ei tarkoita elämistä eristyksissä muista, vaan yksilön kykyä hahmottaa omia pyrkimyksiään sekä kulkea niitä kohti, tietoisuutta oman elämänsä rooleista, sekä vastuullisuutta yksilöllisellä ja yhteiskunnallisella tasolla. (OECD 2005.)

Phoenixin yliopiston tutkijat (2012) ovat ajatelleet tulevaisuuden työelämätaitojen saavan alkunsa kuudesta eri muutosvoimasta. Nämä voimat ovat: *pidentynyt elinikä, älykkäiden koneiden ja systeemien tulo työpaikoille, laskennallinen maailma; kaikki koodataan dataksi, uusmedia, superstrukturi organisaatioissa; uudenlaiset sosiaaliset työkalut organisaatioissa sekä globaalisti verkostoitunut maailma.* (Davies, Fidler & Gorbis 2012, 3–5.)

Taulukkoon 3 on listattu Phoenixin yliopiston mukaan **kymmenen tärkeintä tulevaisuuden työelämätaitoa**. Olen suomentanut tekstin itse, joten siitä poikkeavat tulkinnat ovat mahdollisia toisten suomentajien käännöksissä.



TAULUKKO 3. Tulevaisuuden työelämätaidot (Future Work Skills 2020)  
Phoenixin yliopiston mukaan (Davies ym. 2012)

Tulevaisuuden työelämätaidot Phoenixin yliopiston mukaan		
Nro	Taito	Määritelmä
1	<b>Merkityksellistäminen</b> (Sense-Making)	Kyky löytää syvempi merkitys havaittaville asioille tai ilmiöille
2	<b>Sosiaalinen äly</b> (Social Intelligence)	Kyky olla välittömässä ja syvässä vuorovaikutuksessa muiden kanssa, sekä aistia ihmisten tunnetiloja ja aiheuttaa toivottuja reaktioita.
3	<b>Uudenlainen ja joustava ajattelu</b> (Novel and Adaptive Thinking)	Taito ajatella itsenäisesti ja joustavasti sekä tuoda esiin ratkaisuja ja vastauksia ongelmiin rutiinien sekä vallitsevien sääntöjen ja toimintatapojen ohi.
4	<b>Kulttuurienväisyys</b> (Cross-Cultural Competency)	Kyky toimia erilaisissa kulttuurisissa ympäristöissä ja tilanteissa
5	<b>Laskennallinen ajattelu</b> (Computational thinking)	Kyky muuntaa valtavia tietomääriä abstrakteiksi kokonaisuuksiksi ja ymmärtää dataan perustuvaa päättelyä.
6	<b>Uusmedian lukutaito</b> (New-Media Literacy)	Kyky tuottaa sisältöä uudenaikaiseen mediaan ja arvioida sen tarjoamia sisältöjä kriittisesti. Kyky viestiä näissä ympäristöissä stimuloivasti ja vakuuttavasti.
7	<b>Tieteidenvälisyys</b> (Transdisciplinary)	Kyky ymmärtää eri tieteenalojen käsitteitä ja kieltä.
8	<b>Design-ajattelu</b> (Design Mindset)	Kyky kehittää ja suunnitella tehtäviä ja työprosesseja siten, että saadaan aikaan kulloisessakin tilanteessa toivottuja tuloksia.
9	<b>Tietomassojen hallinta</b> (Cognitive Load Management)	Kyky suodattaa tärkeä informaatio tietomassojen joukosta, sekä kyky käyttää sitä asianmukaisella tavalla hyödyntäen eri tekniikoita ja työkaluja.
10	<b>Virtuaalinen yhteistyö</b> (Virtual Collaboration)	Kyky työskennellä tuottavasti, edistää sitoutuneisuutta sekä kuulua aktiivisena jäsenenä virtuaaliseen tiimiin.

Myös Työ- ja elinkeinoministeriön raportin (2012) mukaan tulevaisuuden työelämän osaamisvaatimukset juontavat juurensa työelämän muutoksista. Raportissa listattuja muutoksia ovat: *”muutokset yhteiskunnassa ja taloudessa, ihmisten johtamisessa, työn organisoinnissa, työnteon tavoissa, työelämän pelisäännöissä ja sosiaalisissa suhteissa sekä työympäristössä, -terveydessä ja -kyvyssä”* (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012, 27). Kirjoittajat nostivat esiin **neljä tulevaisuuden työelämätaitoa**, jotka ovat heidän mukaansa ensiarvoisen tärkeitä yksilölle työelämässä vuonna 2030 (Alasoini, ym. 2012, 28–30):

1. *Digitaalinen lukutaito* – kyky hyödyntää taitavasti ja monipuolisesti erilaisia ICT –sovellutuksia
2. *Verkosto-osaaminen ja organisointitaidot* – kyky rakentaa tilanteeseen sopivia verkostoja ja yhteisöjä sekä työskennellä moninaisissa ja nopeaan tahtiin muotoaan muuttavissa verkostoissa
3. *Refleksiivisyys ja arvo-osaaminen* – kyky toimia oma-aloitteisesti sekä tehdä itsenäisesti nopeita ja tärkeitä päätöksiä. Kyky ymmärtää erilaisia arvoja sekä keskustella niistä toisenlaisia arvoja painottavien ihmisten kanssa
4. *Työn- ja elämänhallintataidot* – kyky rytmittää omaa elämäänsä sekä työtä, löytää vahvuutensa ja toimia osaamisalueidensa puitteissa.

### 3.2.2 2000-luvun taidot – 21<sup>st</sup> Century Skills

Erityisesti Yhdysvalloissa suosiossa on tulevaisuudessa tarpeelliseksi määriteltyjen osaamisalueiden, *2000-luvun taitojen (21<sup>st</sup> Century Skills)* viitekehys, mutta myös Suomessa on osallistuttu 2000-luvun taitoja koskeviin tutkimuksiin ja hankkeisiin (Griffin, McGaw & Care 2012; Niemi, Multisilta, Lipponen & Vivitsou 2014). 2000-luvun taidot syntyivät Yhdysvalloissa vuonna 2002 bisnesmaailman, koulutuksen ja poliitikkojen muodostaman koalition yhteistyönä. Tuolloin perustettiin P21 (The Partnership for 21<sup>st</sup> Century Learning), jonka tarkoituksena oli saada aikaan laaja-alaista keskustelua uudenlaisten taitojen integroimiseksi opetussuunnitelmiin Yhdysvalloissa.

Perustajajäsenistöön kuului useita teknologiajättejä, muun muassa Microsoft, Apple ja Dell.<sup>21</sup> (P21 2016a.)

2000-luvun taitojen katsotaan olevan erityisen tarpeellisia koulujen opetuksessa, sillä jo nuoret ihmiset joutuvat ratkaisemaan nopeasti muuttuvassa maailmassa kompleksisempia ongelmia kuin ennen (Binkley, Erstad, Herman, Raizen, Ripley, Miller-Ricci & Rumble 2012, 18). Opetuksen tulisi mennä ainerajat ylittävään kokonaisvaltaiseen opetukseen, jolloin jo nuorena saataisiin käsitys muuttuvan maailman eteen tuomista haasteista. Erityisesti 2000-luvun taidoissa korostetaan TVT-taitojen tärkeyttä opiskelun tukemisessa. (Niemi 2014, 4.)

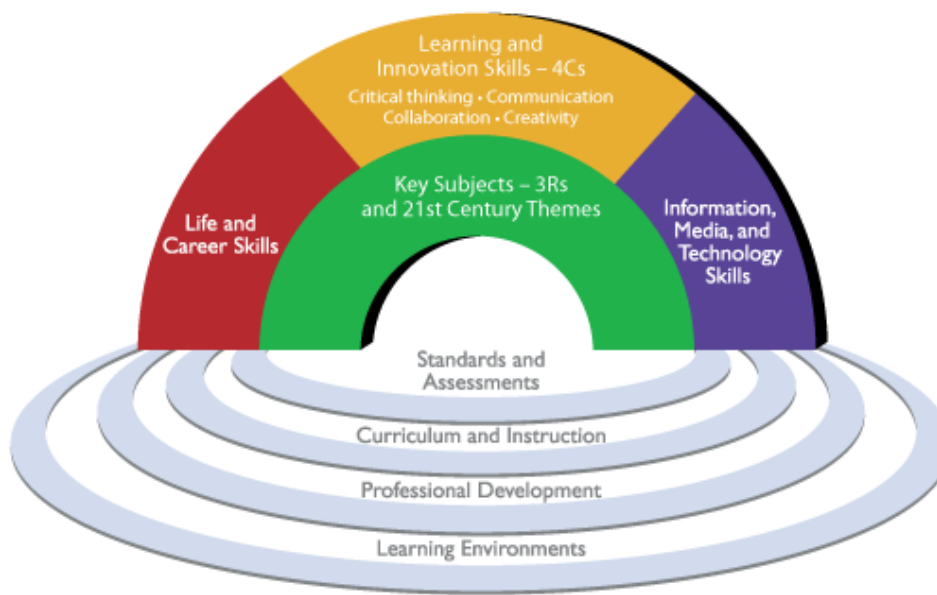
OECD:n vertailussa (Ananiadou & Claro 2009) tarkasteltiin 17 maan opetussuunnitelmia 2000-luvun taitojen näkökulmasta. Vertailussa huomattiin, että Suomen opetussuunnitelmassa 2000-luvun taitoja ei oltu huomioitu erikseen, mutta viitekehykseen kuuluvia taitoja voitiin löytää eri aineiden välisissä teemoissa (Ananiadou & Claro 2009, 25). Uudessa opetussuunnitelmassa, joka tulee voimaan Suomen peruskouluissa syksyllä 2016, löytyy kuitenkin 2000-luvun taitoja vastaavia laajoja osaamiskokonaisuuksia esimerkiksi TVT-taitojen alueelta (Opetushallitus 2016.)

2000-luvun taidoille on kehitetty useita hieman toisistaan poikkeavia viitekehyksiä, mutta niiden sisällöt ovat pääsääntöisesti samat. Kuviossa 4 on P21 -yhteisön vuonna 2007 luoma viitekehys 2000-luvun taidoille, jotka ovat vapaasti suomennettuna: *elämä- ja urataidot, oppimis- ja innovaatiotaidot, kommunikaatiotaidot ja kyky kriittiseen ajatteluun, sekä informaatio-, media- ja teknologiataidot*. (P21 2016b.)

---

<sup>21</sup> Kaikki P21:n perustajajäsenet olivat: Government: U.S. Department of Education, Founding Organizations: AOL Time Warner Foundation, Apple Computer, Inc., Cable in the Classroom, Cisco Systems, Inc., Dell Computer Corporation, Microsoft Corporation, National Education Association, SAP, Individuals: Ken Kay, President and Co-Founder, Diny Golder-Dardis, Special Advisor and Co-Founder (P21)

**P21 Framework for 21st Century Learning**  
21st Century Student Outcomes and Support Systems



© 2007 Partnership for 21st Century Learning (P21)  
[www.P21.org/Framework](http://www.P21.org/Framework)

KUVIO 4. P21 -yhteisön luoma viitekehys 2000-luvun taidoille (P21 2016b)

Suomi osallistui viiden muun maan kanssa ATC21S -hankkeeseen, jossa suunniteltiin tietokoneella toteutettavia sovelluksia 2000-luvun taitojen arviointiin. Hankkeen tuloksista tehtiin kirja, jonka artikkelia käytän seuraavassa 2000-luvun taitojen esittelyyn. (Griffin ym. 2012; Binkley ym. 2012; Jyväskylän yliopisto 2016)

Binkleyn ja kumppanien mukaan 2000-lukujen taitojen viitekehykseen kuuluu neljä yläkategoriaa, joissa on yhteensä kymmenen taitoa (taulukko 4). Kaikki alakategoriat sisältävät vielä syvemmät ulottuvuudet, jotka liittyvät tietoon, taitoihin sekä arvoihin, asenteisiin ja etiikkaan. Olen suomentanut kategoriat ja niihin kuuluvat taidot itse, joten ne saattavat poiketa hieman muiden käännöksistä. Olen kuitenkin verrannut omia käännöksiäni Jyväskylän yliopiston ATC21S -hankkeen [www-sivuilla](http://www.sivuilla) olevaan, jotta olen varmasti ymmärtänyt asiat oikein (Jyu 2016). Taulukon jälkeen esittelen pääpiirteittäin kaikki kategoriat Binkleyn ja kumppanien (2012) artikkelin perusteella, mutta joitain yksityiskohtia voi jäädä mainitsematta.

TAULUKKO 4. 2000-luvun taidot (Binkley ym. 2012)

2000-luvun taidot - 21st Century Skills		
Nro	Yläkategoria	Kategorian taidot
1	Tapa ajatella	1. Luovuus ja innovatiivisuus
		2. Kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisutaidot, päätösten teko
		3. Oppimaan oppiminen, metakognitio
2	Tapa tehdä työtä	4. Kommunikaatiotaidot
		5. Yhteistyötaidot
3	Työvälineiden hallinta	6. Informaation lukutaito
		7. TVT-taidot ja verkko-oppiminen
4	Kansalaisena maailmassa	8. Paikallinen ja globaali kansalaisuus
		9. Elämä ja työura
		10. Sosiaalinen vastuu ja kulttuuritietoisuus

## **Tapa ajatella**

Ensimmäinen kategoria sisältää ajatteluun liittyvät taidot. **Luovuuden ja innovatiivisuuden** tulisi esiintyä tiedollisella tasolla siten, että yksilö tuntee ja osaa käyttää laajasti erilaisia luovuutta ja innovointia lisääviä tekniikoita sekä ymmärtää tosielämän rajoitukset niin luovuuden kuin innovoinninkin kohdalla. Taidollisella puolella yksilön tulisi kyetä ideoimaan luovasti sekä pystyä arvioimaan ja analysoimaan omia ideoitaan. Tähän liittyy myös kyky muotoilla ideat ja innovaatiot muotoon, josta ne voidaan ottaa käyttöön. Asenteiden ja, arvojen tasolla yksilön tulisi olla avoin uusille – jopa radikaaleille – ideoille ja uusille perspektiiveille, sekä työskennellä ryhmässä vuorovaikutteisesti. Hänen tulisi nähdä epäonnistumiset oppimismahdollisuuksina ja ymmärtää, että uuden luominen on syklinen ja pitkä prosessi pienine onnistumisineen ja useine erehdyksineen. (Binkley ym. 2012, 38.)

**Kriittinen ajattelu ja ongelmanratkaisukyky** näyttäytyvät tiedollisella puolella systeemien ja strategioiden ymmärtämisinä, uskomusten uudelleenarvioimisena, tarkentavien kysymysten tekemisinä sekä selkeänä artikulaationa. Taitojen osalta yksilön tulisi kyetä tilannekohtaisesti sekä induktiiviseen että deduktiiviseen päättelyyn (yksittäisestä yleiseen ja toisin päin), laaja-alaiseen asioiden ja ilmiöiden analysointiin sekä itsearviointiin. (Binkley ym. 2012, 40.)

**Oppimaan oppimisen** taidot ovat tietoa oppimistavoista, yksilön omista heikkouksistaan, vahvuuksistaan ja kvalifikaatioistaan, sekä tietoisuutta opiskelu- ja itsensä kehittämismahdollisuuksista. Opiskelutaitoja ovat tehokas opiskelun ja ajankäytön suunnittelu, kyky kommunikoida osana oppimisryhmää sekä reflektoida kriittisesti opiskelun tarkoitusta. Yksilön tulisi haluta muutosta sekä pystyä sitoutumaan kehittymiseen, olla joustava sekä suhtautua positiivisesti oppimiseen elämää rikastuttavana tapahtumana. (Binkley ym. 2012, 43.)

## Tapa tehdä työtä

Toisessa kategoriassa ensimmäisenä taitona olivat **kommunikaatiotaidot**, jotka tarkoittavat kykyä kommunikoida sekä omalla äidinkielellä että vierailla kielillä. Tiedollisella tasolla kommunikaatiotaidot tarkoittavat paitsi kieliopillista sekä erilaisten kielellisten ilmaisutapojen tietämystä, myös kirjoitetun kielen ymmärrystä. Taidollisesti yksilön tulisi hallita kirjoitetun ja puhutun kielen tuottaminen ja ymmärtäminen sekä kyetä kommunikoimaan asianmukaisesti muiden kanssa. Asenteen niin omaa äidinkieltä kuin kulttuurienvälistä kommunikaatiota kohtaan tulisi olla positiivinen. Yksilön tulisi välttää stereotypisointia ja kehitettävä sensitiivisyyttä kulttuurierojen kohtaamiseen. (Binkley ym. 2012, 45.)

**Yhteistyötaitoihin** kiinteänä tiedollisena alueena kuuluu ymmärtäminen, milloin on sopivaa puhua ja milloin tulee olla kuuntelijan roolissa. On myös tiedettävä, millaiset roolit yleensä menestyvässä ryhmässä toimivat, sekä kuinka tulisi asettaa tavoitteita ja miten saavuttaa ne. Toisten kanssa hedelmälliseen työskentelyyn pääsemiseksi tarvitaan taitoa puhua tietoisena kuuliijoistaan ja heidän pyrkimyksistään, kuunnella kärsivällisesti ja olla rehellinen. Ryhmässä työskentelyn tärkeitä taitoja ovat myös asioiden priorisoiminen ja suunnittelu sekä toisten ryhmäläisten innostaminen, kunnioittaminen ja ymmärtäminen. (Binkley ym. 2012, 47.)

## Työvälineiden hallinta

**Informaation lukutaito** sisältää kyvyn käyttää tietoa asianmukaisesti sekä ymmärtää tiedon luotettavuuden ja käytettävyyden merkitys. Yksilön tulee hallita erilaisten teknologisten ratkaisujen käyttö tiedonhankinnan ja tuottamisen välineenä. Tähän osioon kuuluu myös kyky esittää tietoa graafisesti sekä tuottaa esityksiä ja mediasisältöä. Yksilöllä tulee olla kyky käyttää informaatiota kriittisen ajattelun tukena sekä etsiä ja tuottaa kirjoitettua informaatiota. löydettyyn tietoon tulee kuitenkin aina suhtautua kriittisesti, ja yksilön tulee pystyä arvioimaan löytämänsä tiedon luotettavuutta. (Binkley ym. 2012, 50.)

Työvälineiden hallintaan kuuluvat myös **TVT-taidot ja verkko-oppiminen**. Perus tieto- ja viestintätekniikkataitoihin kuuluvat ymmärrys tietokoneen

perustoiminnoista ja -ohjelmista, tietoisuus internetin tarjoamista mahdollisuuksista ja käytetyimmistä mediasovelluksista sekä ymmärrys siitä, kuinka media voi vaikuttaa ihmisten uskomuksiin ja käyttäytymiseen. Yksilön tulee kyetä käyttämään TVT-välineitä asianmukaisesti ja luovasti sekä käyttää näitä välineitä organisoinnin, tutkimuksen, arvioinnin ja kommunikaation välineinä. Tärkeää on myös avoimuus uusille ideoille ja välineille sekä tavoille toimia. (Binkley ym. 2012, 52.)

### **Kansalaisena maailmassa**

Ihminen toimii kansalaisena maailmassa niin **paikallisesti kuin maailmanlaajuisestikin**. Perustietoihin kuuluu tietoisuus ihmisoikeuksista ja oman maan yhteiskuntarakenteista, ymmärrys poliittisen päätöksenteon perusteista sekä demokratiasta, tietoisuus nykyajan kansainvälisistä trendeistä ja historiasta, sekä kulttuurisista muutoksista ennen ja nyt. Yksilön tulisi olla kykeneväinen osallistumaan yhteisön aktiviteetteihin ja osata tehdä päätöksiä niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla, kuten valita äänestämänsä puolue ja henkilö. Asenteiden ja arvojen tasolla jokaisella tulisi olla tunne kuulumisesta tiettyyn kansallisuuteen ja maahan, sekä ymmärrys siitä, että on yksilönä osa koko maapalloa. Toisten arvojen kunnioittamisen, ihmisoikeuksien ja tasa-arvoisuuden aatteen hyväksymisen sekä aktiivisen osallistumisen demokraattiseen päätöksentekoon katsotaan myös olevan tärkeitä tulevaisuuden kansalaiselle. (Binkley ym. 55.)

**Elämä ja työura** edellyttävät tietoisuutta siitä, että 2000-luku on kaikin tavoin muutoksen aikaa. Toisten erilaisten näkökulmien ja uskomusten ymmärtäminen sekä kulttuuritietoisuus ovat tärkeitä taitoja. Tulevaisuuden suunnittelun tärkeys tulisi ymmärtää ja tietää kuinka tavoitteita asetetaan, millaisia malleja niiden saavuttamiseksi on olemassa sekä kuinka priorisoida ja hallita työtehtäviään päästäkseen haluamaansa lopputulokseen. Taidoiltaan 2000-luvun kansalaisen tulee olla joustava ja muutoskykyinen, hänen tulee hallita aikaa ja tavoitteita, työskennellä itsenäisesti mutta myös tilanteen mukaan vaikuttavassa ja hedelmällisessä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Myös toisten ihmisten ohjaaminen ja ongelmanratkaisu ovat tärkeitä taitoja tulevaisuuden työelämässä. Yksilöllä tulisi olla kyky neuvotella, ottaa kritiikkiä vastaan sekä olla valmis



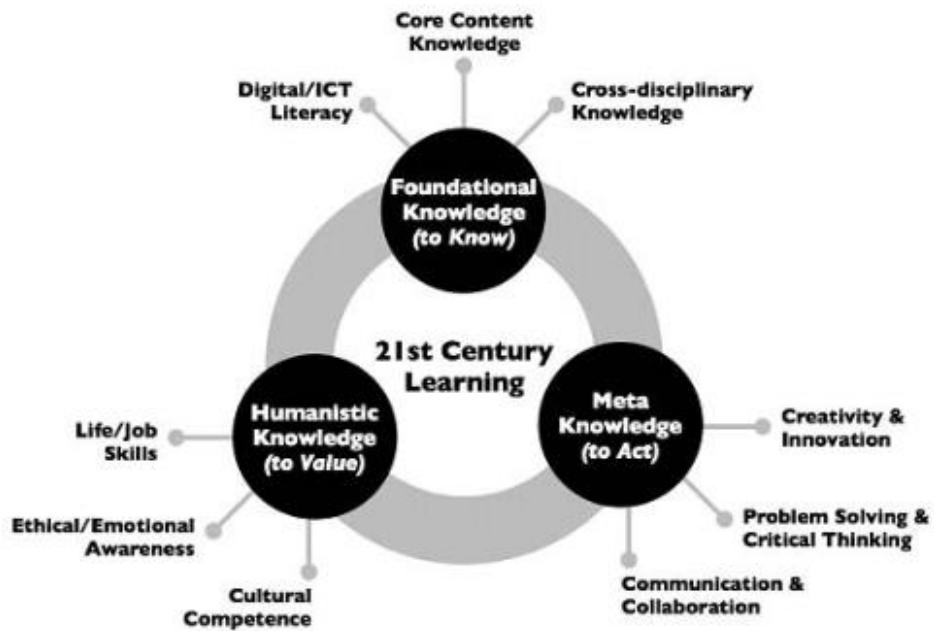
toimimaan joustavasti erilaisissa konteksteissa. Hänen tulee kunnioittaa eri kulttuurien ominaispiirteitä sekä toimia tehokkaasti eri taustoista tulevien ihmisten kanssa. Yksilöllä tulee olla positiivinen ja eettinen ote työskentelyyn, kyetä hoitamaan monia projekteja samanaikaisesti, pystyä yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen sekä toimia vastuullisesti kaikissa tilanteissa. (Binkley ym. 57.)

**Sosiaalinen vastuunotto** merkitsee paitsi tietoisuutta yleisesti hyväksytyistä käytöstavoista sekä ymmärrystä yksilön, ryhmän, yhteiskunnan ja kulttuurien rakentumisesta, myös tietoutta siitä, kuinka ylläpidetään ja hoidetaan henkilökohtaista hygieniaa ja terveyttä optimaalisella tavalla. Empatiakyky, taito keskustella asiallisesti erilaisista sosiaalisista taustoista tulevien henkilöiden kanssa, sekä kyky ymmärtää toisten ihmisten tunnetiloja rakentavalla tavalla, ovat tärkeitä taitoja 2000-luvun kansalaiselle. Kompromissien tekeminen, toisista ihmisistä kiinnostuminen ja heidän kunnioittamisensa sekä halu luopua ennakoasenteista ja stereotypisoinnista ovat osa tulevaisuuden kansalaisen taitojen työkalupakkia. (Bailey 2012, 58.)

### **2000-luvun taitojen kritiikki**

Kaikki tutkijat eivät kuitenkaan ole vakuuttuneita 2000-luvun taitojen ensiarvoisuudesta tulevaisuuden työntekijöitä opetettaessa. Kereluik, Mishra, Fahnoe & Terry (2013, 28–29) esittävät kolme kriittistä näkemystä 2000-luvun taidoista: Ensimmäiseksi he huomauttavat, että vaikka teknologia valtaa opetustilanteita, ei se kuitenkaan määrittele sitä, kuinka opettaja käyttää teknologisia välineitä. Toiseksi tutkijat muistuttavat, että koska teknologian kehitys on ollut lähimenneisyydessä niin nopeaa, olisi lyhytnäköistä perustaa koko 2000-luvun koulutus niille työkaluille, joita on käytettävissä tällä hetkellä. Kolmanneksi he toteavat ihmisten tarvitsevan luovuuden, innovatiivisuuden ja yhteistyötaitojen lisäksi myös syvällisempää yleistietoa asioista – näkökulma, joka on jäänyt vähälle huomiolle 2000-luvun taidoista keskusteltaessa.

Kereluik kumppaneineen (2013, 129–130) kokosi yhteen 15:stä eri tulevaisuuden taitojen viitekehyksestä oman ”*viitekehyksien viitekehyksensä*”, jonka jokaisen kolmen pääkategorian alle nimettiin kolme alakategoriaa (kuvio 5).



KUVIO 5. Synteesi 15:stä tulevaisuuden taitojen viitekehyksestä Kereluikin ym. (2013) mukaan

Tutkijoiden Kereluik ym. (2013) mukaan tulevaisuudessa tarvittavat taidot perustuvat kolmelle tiedolliselle perustalle, jotka ovat *perustieto*, *metatieto* ja *humanistinen tieto*. Ensimmäiseen kategoriaan kuuluvat digitaalinen lukutaito, tieteidenvälisyys ja tieto asioiden keskeisistä sisällöistä. Toinen kategoria sisältää luovuuden ja innovatiivisuuden, ongelmanratkaisun ja kriittisen ajattelun sekä kommunikaatio- ja yhteistyötaidot. Kolmanteen kategoriaan jäävät elämä- ja työelämätaidot, eettinen ja emotionaalinen tietoisuus ja kulttuurienväliset taidot. Kereluikin ja kumppaneiden (2013, 131–132) mallissa erona muihin 2000-luvun taitojen viitekehyksiin on digitaitojen mainitseminen vain yhdessä alakategoriassa (digitaalinen lukutaito).

### 3.2.3 Henkilökohtaiset ominaisuudet

#### Persoonallisuus

Työpaikkailmoituksissa esitetyt vaatimukset työkokemuksesta sekä luonnehdinnat tulevan työntekijän halutuista ominaisuuksista voivat lamaannuttaa ensimmäistä työpaikkaansa hakevan jo alkuunsa. Verkostoitumis-, vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja, luovuutta, innovatiivisuutta ja kameleonttimaista muuntautumiskykyä vaativa työelämä voi tuntua vastavalmistuneesta mahdottomalta saavuttaa. Jos työelämään pääseekin, on henkilön jatkuvasti pystyttävä kehittämään itseään, sillä työelämän osaamistarpeet ovat jatkuvassa muutoksessa (Aalto ym. 2008, 15).

Vaikka substanssiosaaminen onkin tärkeää työpaikan saannissa, voi omalla *persoonallisuudellaan*<sup>22</sup> vaikuttaa työnsaantiin nykyisin eri tavoin kuin aikaisemmin. Sosiaalinen pääoma merkitsee työnsaannissa joissain tapauksissa jopa enemmän kuin pelkkä ansioluettelo (Carver 2006, 21).

Rekrytointitilanteessa arvioidaan hakijan sopivuutta työtehtävään asiantuntijuuden lisäksi myös henkilökemiaan liittyvillä ominaisuuksilla: Sopiiko henkilö temperamentiltaan ja työtavoiltaan jo valmiina olevaan tai muodostettavaan tiimiin, vai voivatko hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa vaikuttaa ryhmädynamiikkaa hajottavasti? Lisäksi työnantaja kiinnittää huomiota siihen, onko henkilö ekstrovertti vai introvertti, onko hän työhönsä sitoutuva, pikkutarkka ja huolellinen, vai kenties vaihtelunhaluinen ja suuriin kokonaisuuksiin keskittyvä. Henkilökemioilla saattaa olla työpaikan saamisessa arvaamattoman suuri merkitys, sillä haastattelijat pisteyttävät hakijoita paitsi heidän sopivuutensa mukaan, myös sen mukaan, kuinka samankaltaisia haastateltavat ovat haastatellun kanssa<sup>23</sup> (Sears & Rowe 2003, 20–21). Jotkut

---

<sup>22</sup> Ihmisen persoonallisuus voidaan jakaa kolmeen tasoon: Ensimmäinen sisältää ne yksilölliset taipumukset ja piirteet, jotka perustavanlaatuisesti erottavat yksilön muista yksilöistä, ja jotka ilmentyvät yli ajan ja tilanteiden. Toinen taso sisältää yksilön persoonalliset motiivit ja tavoitteet, jotka ovat sidoksissa tiettyihin tilanteisiin, paikkoihin ja sosiaalisiin rooleihin. Kolmas taso, *narratiivinen identiteetti*, sisältää henkilön koko elämänhistorian sekä luo kuvaa henkilön tulevaisuudesta. (Mäkikangas 2007, 16.)

<sup>23</sup> Tunnollinen haastattelija arvioi tunnollisen paremmaksi, kun taas vähemmän tunnollinen ei arvosta tunnollisuutta samoin (Sears & Rowe 2003).

tutkimukset kyseenalaistavat haastattelujen hyödyllisyyden työssä tärkeinä pidettyjen persoonallisuuspiirteiden arvioimisessa, sillä esimerkiksi tunnollisuutta on vaikea tunnistaa (Barrick, Patton, Haugland 2000, 943–944).

Haastattelutilanteessa tärkeää on myös se, osaako henkilö markkinoida itseään juuri tähän työhön sopivaksi, vai tekeekö hän klassisia virheitä perustelemalla sopivuuttaan työpaikkaan omalla tarpeellaan tai ylivertaisella asiantuntijuudellaan. (Carver 2006, 21–22; Keronen 2014, 36–37.) Ei ole ihme, että työpaikan saaminen saattaa tuntua sattuman kaupalta, sillä jopa hymyilemisen määrä haastattelutilanteessa vaikuttaa työllistymiseen (Ruben, Hall & Schmid Mast 2015; Tuominen 2012a)

### **Henkilökohtaiset ominaisuudet korkeasti koulutettujen työllistymisessä**

Carver (2006) selvitti Turun yliopistosta reaaliaineista valmistuneiden humanistien työelämävalmiuksia haastatteleamalla sekä oppiaineiden (n = 10) että työnantajien (n = 12) edustajia. Yhteistä kaikille haastatelluille oli, että he pitivät työnhakijan persoonaa erittäin tärkeänä seikkana työllistymisessä. Kun ensimmäisessä karsinnassa jakoon pääsemiseen vaikuttaa vain työhakemus, muuttuvat asetelmat haastattelutilanteessa toiseksi vuorovaikutuksen dynamiikan astuessa mukaan kuvioon. Eniten persoona vaikuttaa työllistymiseen siinä vaiheessa, kun valintaprosessin loppupuolella on useampia koulutukseltaan ja työkokemukseltaan tasavertaisia hakijoita. (Carver 2006, 21–22.)

Carverin (2006, 23) haastatteleminen työnantajien mukaan ihannetyöntekijän ominaisuuksia ovat muun muassa joustavuus, aloitteellisuus ja kyky sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Kansainvälisyyttä vaativissa tehtävissä arvostettiin mahdollisuutta jopa muuttaa toiseen maahan ja kulttuuriin. Erityisesti henkilön persoonan merkitys työssä korostuu työskenneltäessä kaupallisella alalla sekä asiakaspalvelutehtävissä. (Carver 2006, 23–25.)

Tuominen (2012b) tutki vastavalmistuneiden maistereiden kokemuksia työpaikan saamiseen vaikuttaneista tekijöistä. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Joensuun yliopistosta vuosina 2003–2006 valmistuneet maisterit, ja aineistona käytettiin sekä tilastollista aineistoa (n = 1358) että haastatteluja (n = 17). Tilastollisessa analyysissä vastaajat pitivät henkilökohtaisia ominaisuuksia tärkeimpänä kaikista

työllistymiseen vaikuttavista seikoista, sillä 92 prosenttia piti sitä merkittävänä ja vain kuusi prosenttia katsoi, että sillä ei ole merkitystä työllistymisen kannalta. (Tuominen 2012b, 35–37.)

Tuominen (2012b, 37) luokitteli haastatteluissa mainitut työllistymisen kannalta tärkeät henkilökohtaiset ominaisuudet neljään kokonaisuuteen jotka olivat: ”*Persoon*a (luonne, persoona, olemus), *tuttuus* (sitoutuneisuus työhön, tunnettu jo aiemmin, projektityön tuntemus), *ihmisten väliset taidot* (erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen, sosiaalisuus, ulospäin suuntautuneisuus) ja *muut* (ikä, harrastukset ja muu kuin yliopistotutkintokoulutus).”

On huomioitava, että vaikka henkilökohtaiset ominaisuudet ovat yleisellä tasolla tärkeitä työtehtäviä haettaessa, ovat ne kuitenkin hyvin työtehtäväspesifejä. Esimerkkeinä Tuominen (2012b, 38) mainitsee lapsi- ja nuorisotyötä tekevän papin, jonka tärkeimpiä henkilökohtaisia ominaisuuksia olivat musikaalisuus, sosiaalisuus ja ahkeruus sekä kouluverkon saneerauksia tekevän sivistystoimenjohtajan, joka mainitsi olevansa karismaattinen ja kykenevä non-verbaaliseen johtamiseen. Myös Carverin (2006, 22–23) tutkimuksessa mainittiin vaatimuksen persoonallisista ominaisuuksista vaihtelevan eri aloilla, sillä kaikilla aloilla ei tarvita samanlaisia ominaisuuksia.

Työnantajat voivat käyttää persoonallisuuden kartoittamiseen erilaisia siihen tarkoitettuja testejä sekä henkilöarviointeja<sup>24</sup>, joita teetetään usein ulkopuolisilla konsulteilla. Vaikka tällaisilla soveltuvuuskokeilla saattaa olla negatiivinen puolensa, sillä aina ne eivät tavoita henkilön todellista persoonaa eivätkä tuo haluttuja piirteitä esiin, voi niillä olla myös positiivisia vaikutuksia. Näitä ovat muun muassa omien vahvuuksien löytäminen ja itsetuntemuksen sekä -ymmärryksen kasvaminen.

Henkilökohtaiset arvioinnit ovat myös yleisesti ottaen hyödyllinen työkalu arvioitaessa mahdollisuuksia suoriutua tulevassa työtehtävässä (Morris, Daisley, Wheeler & Boyer 2015, 19). On myös muistettava, että mikäli työnantaja katsoo, ettei henkilö ole persoonaltaan sopiva avoinna olevaan tehtävään, voi olla yksilön

---

<sup>24</sup> Nämä testit sekä niitä tekevät arvioitsijat ovat lainsäädännön alaisia, ja niiden toiminta on hyvin tarkkaan säädeltyä ja valvottua (Poutanen 2014a, 43).

kannalta parempikin pudota pois kisasta kuin joutua työhön, joka ei sovi yhteen hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa kanssa; persoonallisuudella ja työn yhteensopivuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta (Therasa & Vijayabanu 2015, 147–148).

*”Ihminen voi kokea onnellisuutta työssä vain silloin, jos hän toteuttaa siinä omia vahvuuksiaan.”* (Poutanen 2014a, 43–44.)

### **3.2.4 Omien vahvuuksien tunnistaminen**

Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen on tärkeää paitsi työtä hakiessa, myös työelämässä, sillä erilaisia osaamiskartoituksia ja omien vahvuuksien kehittämissuunnitelmia tehdään työpaikoilla jatkuvasti (Mönkkönen & Roos 2009, 207). Oman osaamisen tunnistaminen on mainittu myös yleisten työelämätaitojen yhteydessä eräänä tärkeänä tulevaisuuden työelämätaitona. Yksilön tiedot ja taidot eivät yksinään riitä työelämässä, vaan niitä on osattava käyttää asianmukaisesti kussakin tilanteessa (Aalto ym. 2008, 9). Hyvä itsetuntemus auttaa omien osaamisalueiden ja vahvuuksien sekä niiden kehittämisalueiden tunnistamisessa (Poutanen 2014a, 42).

Työhaun ollessa kiivasta kilpailua, saattaa oma hakemus olla yksi sadoista – jopa tuhansista – samankaltaisten joukossa. Kilpailun tuoksinassa on keksittävä tapoja erottua, jolloin omien vahvuuksien ja osaamisalueiden tuntemus sekä niiden esilletuominen ovat ensisijaisen tärkeitä valttikortteja työhaun esikarsinnassa. Työkokemus ei aina tarkoita palkkatyötä (Williams 2007, 205), ja onkin tärkeää tunnistaa myös ne osaamisalueet, jotka ovat muodostuneen formaalien työsuhteiden ulkopuolella, tai ovat yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tällaisia ovat muun muassa pitkäjänteisessä harrastus- ja järjestötoiminnassa kehittyneet taidot, erilaiset luovat taidot kuten musikaalisuus ja kädentaidot, osallistuminen tapahtumien järjestämiseen, projekteihin tai kursseille, jotka ovat ehkä oman alan ulkopuolelta, mutta hyödyllisiä yllättävissä tilanteissa. (Erkkilä 2014, 26–27.) Kotiäitinä ollut voi kirjata ansioluetteloon esimerkiksi maininnan organisointikyvystä, jota perhe-elämä väistämättä tuo mukanaan, tai partionjohtaja voi kuvata sitoutumiskykyään sekä kokemustaan

lasten- ja nuorten parissa toimimisesta vuosien mittaisella harrastuneisuudella sekä lauman- tai vartion johtajuudella. Erilaiset harrastukset ja vapaaehtoistoimet tuovat mukanaan myös esimerkiksi vuorovaikutustaitoja ja empatiakykyä ja ne kertovat yksilön arvomaailmasta ja asenteista esimerkiksi luontoa, eläimiä, kulttuuria ja erilaisia ihmisiä kohtaan. (Ks. esim. Erkkilä 2014; Schnell & Hoof 2012; Tuominen 2012; Williams 2009.)

### **Vahvuusnäkökulma**

*Vahvuusnäkökulma (Strength-based approach)* on eri psykologian suuntausten – kuten humanistisen, positiivisen ja kehityspsykologian – sekä erityispedagogiikan tapa lähestyä ihmistä vahvuusperusteisesti. Jokaisella ihmisellä on heikkoja kohtia, jotka vaativat enemmän tai vähemmän kehittämistä, mutta vahvuuksiin perustuva arviointi on havaittu erityisesti lasten ja nuorten tukemisessa tehokkaammaksi kuin yksilön huonoihin puoliin keskittyminen. (Sointu, Savolainen, Lambert, Lappalainen & Epstein 2013, 2.)

Vahvuusnäkökulman kautta lähestyminen on hyödyllistä yksilölle, riippumatta iästä tai muista ominaisuuksista. Jokaisella ihmisellä on sekä näkyvissä että piilossa taitoja, kykyjä ja ominaisuuksia, jotka voidaan lukea yksilön vahvuuksiksi. Vahvuuksien tunnistamiseen liittyy voimakas positiivinen lataus ja se ruokkii ihmisen itsetuntoa. Omien taitojen, kykyjen ja mahdollisuuksien tunnistamisen ja tiedostamisen kautta henkilön minäkäsitys muuttuu positiivisemmaksi ja itsearvostus lisääntyy. Tämä taas lisää tyytyväisyyttä myös elämän muilla osa-alueilla kuin oppimis- tai työympäristössä. Vahvuuksien tunnistaminen myös motivoi oppimaan lisää – ensiarvoisen tärkeä asia elinikäisen oppimisen aikakaudella. (Lappalainen & Sointu 2013, Sointu ym. 2013.)

Omien osaamisten ja vahvuuksien tunnistaminen on melko uusi näkökulma oppimista ja työelämätaitoja tarkasteltaessa. Se on kuitenkin äärimmäisen tärkeä, ja parhaimmillaan voimaannuttava sekä elämänlaatua parantava lähestymistapa. On huomattavasti hedelmällisempää pohtia, missä asioissa on hyvä ja mitkä ovat omat potentiaaliset kehittymismahdollisuudet, kuin miettiä missä kaikessa on huono, mutta pitäisi tulla paremmaksi. Omien vahvuuksien

tunnistamiseen liittyy myös kyky päästää irti niiden vahvuuksien tavoittelemisesta, joihin ei kannata panostaa (Poutanen 2014a, 44).

### 3.2.5 Yhteenveto tulevaisuuden työelämävahvuuksista

Yhteenvetona esittelemistäni yleisistä työelämävalmiuksista, avainkompetensseista ja 2000-luvun taidoista voidaan todeta, että vaikka painotukset ja nimitykset taidoille voivat olla erilaiset, niissä kaikissa voidaan nähdä yhtymäkohtia. Jokaisesta listauksesta löytyy niin teknologiaan, kieleen ja kommunikaatioon, vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön, kulttuurienvälisyyteen, joustavuuteen, kriittiseen ajatteluun kuin elämänhallintaan liittyviä taitoja.

Tutkijat Kereluik ym. (2013) tuovat erilaisen näkökulman teknologiaa, innovatiivisuutta ja luovuutta painottaville tulevaisuuden työelämätaitojen viitekehyksille. He muistuttavat, että koska tieto vanhenee ja ajat muuttuvat koko ajan, ei lopullista totuutta siitä, millainen tieto on tulevaisuudessa hyödyllistä, voida tietää. Siksi on haitallista hylätä ihmisen perustavanlaatuiset tehtävät: itse tietäminen, kyky arvioida tietoa eettisesti ja moraalisesti, sekä ymmärrys, kuinka sitä käytetään.

On totta, että paljon pysyy samana, mutta paljon myös muuttuu. Uudenlainen verkostoituminen, rajaton tiedon saanti ja valtavien tietomassojen käsittely ovat keskeisiä ulottuvuuksia tulevaisuuden työelämässä. Ne edellyttävät kykyä omaksua nopeasti kokonaisuuksia ja poimia niistä olennaisin informaatio.

Vaikka kapealle sektorille erikoistuneiden asiantuntijoiden määrä kasvaa, pidetään *generalistisia taitoja* tulevaisuuden työmarkkinoilla arvossaan samalla kun *holistisen osaamisen*<sup>25</sup> tarve lisääntyy (Aalto ym. 2008, 18; Huws 2012, 14).

Tieto vanhenee nopeasti, joten uutta tietoa on kyettävä paitsi hankkimaan ja omaksumaan, myös hyödyntämään ajantasaisesti. Koska painettu tieto on

---

<sup>25</sup> Generalistinen asiantuntija osaa tarkastella asioita monesta näkökulmasta, kun taas holistisella osaamisella tarkoitetaan kykyä hahmottaa koko asian tai ilmiön kompleksisuus (Aalto ym. 2008, 18.)



hetkessä vanhentunutta, korostaakin Jokinen (2014, 146) tulevaisuusajattelun tärkeyttä ihmisten yleistaitojen joukossa.

Mielenkiintoisen ajatusyhdistelmän saa aikaan Kereluikin ja kumppaneiden (2013) päätelmästä, jonka mukaan on mahdotonta tietää, minkä tiedon tai taidon hallitseminen on tulevaisuudessa relevanttia, sekä seuraavasta johtamisasiantuntija Tero J. Kauppisen toteamasta:

*Ensi kertaa ihmiskunnan historiassa muutos on niin nopeaa, että sen minkä nuorena oppii, se vanhana estää onnistumista.* (Tero. J. Kauppinen)

Ovatko spesifeihin taitoihin perustuvat viitekehykset sittenkään oikea tapa syöksyä muuttamaan kokonaisten kansojen opetussuunnitelmia? Olemmeko hullaantuneet toinen toistaan nokkelammista teknologisista keksinnöistä, ja unohtamassa ihmisen perusluonteen ja -tarpeet? Olisiko tarpeellisten taitojen kentälle uusille tilaa raivattaessa kuitenkin syytä säästää edes pussillinen vanhoja?

## 4 Tutkimuksen toteutus

### 4.1 Aineisto ja sen keruu

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin sähköinen kyselylomake<sup>26</sup>. Sähköisen kyselylomakkeen etuna voidaan pitää sen tarjoamaa mahdollisuutta kerätä vastauksia täysin samoihin kysymyksiin suurelta joukolta ihmisiä. Sähköisyys tuo lisätua perinteiseen postikyselyyn verrattuna myös helppoutensa ja taloudellisuutensa vuoksi. Etuna on lisäksi vastausten helppo käsiteltävyys, sillä ne voidaan siirtää suoraan tilasto-ohjelmiin, jolloin säästytään näppäilyvirheiltä. (Valli 2010, 113.)

Kyselyn laadinnassa tulee kiinnittää erityistä tarkkuutta kysymysten muotoiluun ja selkeään ilmaisutapaan, sillä tulokinnanvaraa jättävät kysymykset muodostavat riskin aineiston vääristymiselle. Kyselyssä käytettävät käsitteet on syytä määritellä yksiselitteisesti ja lomake on hyvä testata ensin ulkopuolisilla vastaajilla. (Valli 2010, 103.)

Taustatietoja, koulutusta sekä työhön sijoittumista koskevat kysymykset laadittiin aiempien Specian teettämien tutkimusten pohjalta ja erityisesti nojattiin vuonna 2014 valmistuneeseen kasvatustieteilijätaustaisista jäsenistä tehtyyn tutkimukseen (Niiniö 2007; Savolainen 2014). Kysymysten ollessa yhdenmukaisia Specian aiempien tutkimusten kanssa, paranee vertailtavuus eri ryhmien välillä.

Pyrin laatimaan lomakkeen huolellisesti, jotta se olisi ollut sekä teknisesti miellyttävä käyttää että mahdollisimman houkutteleva ja selkeä täyttää. Kysely sisälsi eri osioita, joiden välille tehtiin automaattiset siirtymälogiikat sen mukaan, oliko henkilö työssä, työtön, opiskelija tai eläkeläinen. Vain työssäkäyvät vastasivat työelämäänsä sijoittumista koskeviin kysymyksiin, mutta kaikki vastaajat täyttivät taustatietoja, koulutusta sekä työelämävahvuuksia koskevat

---

<sup>26</sup> Kysely-, eli *survey-tutkimus* on perinteinen tapa kerätä tietoa. Sen käytöstä löytyy viitteitä jo 2000 vuotta sitten. Nykyisin se on suosittu aineistonkeruumenetelmä, ja sillä voidaan kerätä sekä määrällistä että laadullista aineistoa. (Hutchinson 2004, 285–286.)

kysymykset. Kaikki kysymykset olivat pakotettuja, eli niitä ei voinut ohittaa täyttämättä.

Lomake testattiin testikäyttäjillä ennen lähetystä, mutta silti vastausvaiheessa tuli parannusehdotuksia, joita ei luonnollisestikaan voitu toteuttaa enää kyselyn lähettämisen jälkeen. Yksi usein mainittu ehdotus oli yhteystietojen jättäminen<sup>27</sup> erilliselle lomakkeelle, sillä vastaajille jäi epäselväksi, pysyikö vastaaja anonyyminä vai ei. Ehdotettu tapa olisi ollut parempi, mutta sitä ei voitu muuttaa enää kyselyn julkaisemisen jälkeen. Yhteystietoja käsiteltiin kuitenkin irrallisena muusta aineistosta ja ne poistettiin kokonaan käsiteltävästä aineistosta analyysivaiheessa. Kaikkea tutkimusaineistoa käsiteltiin hyvän tieteellisen käytännön mukaan.

### **Tutkimusaineisto ja sen keruu**

Aineisto kerättiin tammi-helmikuussa 2016 sähköisellä Webropol -kyselylomakkeella, joka sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä (Liite 1). Kysely lähetettiin sähköpostitse Specian FM-jäsenille, joita oli kaikkiaan 2336 kappaletta. Jokainen vastaaja sai sähköpostiinsa henkilökohtaisen linkin, ja näin ollen sama henkilö ei voinut vastata kyselyyn kahta kertaa. Kyselyn saattoi myös keskeyttää haluamassaan kohdassa ja jatkaa sen täyttämistä myöhemmin.

Ensimmäisen sähköpostin perusteella kyselyyn vastasi noin 400 vastaajaa, ja kahdella muistutuskyselyllä vastauksia saatiin yli 260 kappaletta lisää. Kokonaisvastaajamääräksi tuli 666, joka oli 29 prosenttia koko otoksesta. Yhteensä kyselyn oli avannut tai täyttänyt noin 1200 henkilöä, mutta reilusti yli puolet (1670 kpl) mahdollisista vastaajista sivuuttivat kyselyn kaikilla kolmella kerralla avaamatta sitä, tai he jäivät tavoittamattomiksi. Vain kolmessa tapauksessa viestin lähetyksen epäonnistuminen oli syy vastaamattomuuteen.

Koska tutkimuksen kohteena olivat nimenomaan generalisti–humanistit, aineistosta karsittiin pois opettajan pätevyyden hankkineet (114 kpl). Myös luonnontieteitä pääaineenaan lukeneet (46 kpl) sekä tohtorin (9 kpl) tai

---

<sup>27</sup> Yhteystietojen jättäminen oli vapaaehtoista, ja niitä käytettiin vain kyselyyn vastanneiden kesken suoritettavassa palkintojen arvonnassa.

liseniaatin tutkinnon (2 kpl) suorittaneet jäivät pois lopullisesta analyysistä, sillä tarkoitus oli kartoittaa nimenomaan humanististen alojen maisterin tutkinnon suorittaneita. Osa rajauksista oli päällekkäisiä, joten näiden rajausten jälkeen tarkastelun kohteeksi jäi 507 vastaajaa, joka käsitti noin 22 prosenttia mahdollisesta vastaajajoukosta. Taustatiedoissa, sekä koulutusta ja työelämää yleisesti koskevissa kysymyksissä on mukana kaikki 507 vastaajaa, mutta tarkemmista työhön sijoittumista koskevissa kysymyksistä rajattiin pois sekä opiskelijat, työttömät, työllistettyinä olevat että eläkeläiset (n = 440).

Laadullisesti analysoitavaan aineistoon kuului kysymys kolmesta tärkeimmästä tulevaisuudessa tarvittavasta työelämävahvuudesta, mutta tätä kysymystä arvioitiin myös määrällisesti, lähinnä analysoitiin tietyn vastauksen esiintymistiheyttä. Kysymykseen oli tarkoitus vastata napakasti sanalla tai muutamalla. Toinen avoin kysymys koski vastaajien kokemusta siitä, millaisia työelämävahvuuksia heidän FM-tutkintonsa oli tarjonnut. Tähän kysymykseen sai vastata haluamassaan laajuudessa ja vastaukset vaihtelivatkin pituudeltaan aina muutamasta sanasta reiluun yhteen sivuun. Pidemmät vastaukset sisälsivät mielenkiintoisia pohdintoja sekä kannanottoja, ja tämä oli laadullisen analyysin onnistumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Yhteensä vastauksia kertyi tekstinkäsittelyohjelmalle siirrettynä (fontti Arial 12, riviväli 1,5, marginaalit 4cm ja 2,5cm) noin 66 sivua, ja lisäksi käytin analyysissä vapaan sanan -osioon jätettyjä kirjoituksia, joista tuli materiaalia 40 sivua lisää. Laadulliseen analyysiin sisältyi siis yhteensä noin sata sivua tekstiä.

Kyselyn vastausprosentti jäi huomattavasti toivottua alhaisemmaksi, ja syitä siihen voi vain arvailla<sup>28</sup>. Kysely oli pituudeltaan kuusi sivua, joten on mahdollista, että kysely tuntui liian pitkältä. Voi myös olla, että se koettiin turhaksi, sillä kyselyitä tehdään nykyisin paljon eri organisaatioiden toimesta<sup>29</sup>. Alhainen vastausprosentti estää yleistysten tekemisen – edes Specian humanistijäsenten

---

<sup>28</sup> Vallin (2010, 113) mukaan sähköiset kyselyt eivät ole kaikkien ammattiryhmien suosiossa, ja esimerkiksi opettajat vastaavat mieluummin paperilomakkeille kuin sähköisiin kyselyihin.

<sup>29</sup> Kyselyyn vastanneista moni oli jättänyt terveisensä vapaan sanan osioon, ja näistä vastauksista saattoi löytää turhautumista jatkuviksi koettuihin ammattiliittojen kyselyihin, kyselyiden pituuksiin sekä kysymyksenasetteluihin. Toisaalta monet vastaajat myös kiittelivät aiheen valintaa ja kyselyn helppoa vastattavuutta.

osalta –, joten tulokset ovat lähinnä suuntaa-antavia. Toisaalta, koska kaikki Specian FM-jäsenet eivät vastanneet tähän kyselyyn, ei generalisti-humanistien todellista määrää Specian jäsenistössä voida tietää; tähän kyselyyn vastanneiden osuus generalisti-humaneista voi olla suurempi kuin mainittu 22 prosenttia. Selkeyden vuoksi käytän kuitenkin tuloksista raportoidessani käsitteitä *humanisti* ja *humanistit* viitatessani tähän kyseiseen tutkimukseen osallistuneisiin Specian humanististen alojen FM-jäseniin.

## 4.2 Tutkimusmenetelmät ja analyysi

Tutkimusmenetelmäksi valittiin *mixed-method* -tyyppinen analyysi, jossa aineistoa käsitellään sekä laadullisesti että määrällisesti. Molempia menetelmiä käyttämällä voidaan hyödyntää saatua tietoa monipuolisemmin, sillä laadullinen analyysi täydentää määrällistä tietoa ja toisin päin. Mixed-method -tyyppinen ajattelu on tuttua myös arkielämästä, sillä usein määrällisiä tietoja täydennetään yksittäisillä täsmäntäville kertomuksilla; esimerkiksi media tuottaa ihmisten saataville tilastotietoa vaikkapa työttömyydestä, josta luodaan elävä pitkäaikaistyöttömän kertomuksella. (Creswell 2014, 217; Creswell & Plano Clark 2011, 1–2.)

Vastauksia analysoitiin sekä kvantitatiivisesti että kvalitatiivisesti, mutta koska lopullisesta analyysistä jäivät pois 2000-luvun taitoja koskeva kysymyspatteristo, ei tarvetta laajamittaisemmalle tilastolliselle analyysille ollut<sup>30</sup>. Alun perin 2000-luvun kysymyspatteristo oli laadittu sen varalle, jos avoimia vastauksia ei saataisi riittävästi tai riittävässä laajuudessa, mutta koska laadullista aineistoa kertyi riittävästi, jätettiin tuo varasuunnitelma käyttämättä. Mixed method -menetelmän edellytykset täyttyvät kuitenkin vahvuuksia käsittelevässä osiossa, jossa tarkastellaan yhtä tilastollista ja kahta laadulliseen analyysiin perustuvaa kysymystä, sekä verrataan niistä saatuja tuloksia toisiinsa (Creswell 2014, 217).

---

<sup>30</sup> Tämän tutkimuksen valmistumiselle oli erinäisistä syistä tiukat aikakriteerit, joten päädyin rajaamaan tutkimuskysymykset koskemaan vain ensisijaista kiinnostuksenkohdetta, humanistien työelämävahvuuksia.

Taustatietoihin, koulutukseen sekä työelämään sijoittumiseen liittyviä kysymyksiä käsiteltiin sekä SPSS -tilasto-ohjelmalla että Excel -ohjelmistolla, ja niille tehtiin lähinnä statistiikkaa kuvailevia testejä ja ristiintaulukointia. Lisäksi strukturoitua työelämävahvuuksia käsittelevää kysymystä sekä työelämän, koulutuksen ja palkkauksen vastaavuutta mittaavia kysymyksiä analysoitiin toistettujen mittausten t-testillä. Tulokset varmistettiin t-testin epäparametrisellä vastineella, Wilcoxonin testillä. Pääaineen ja työttömyyden välistä yhteyttä tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Vahvuuksia koskevia avoimia kysymyksiä analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä, joka on perinteinen, hyvinkin leveät raamit tarjoava laadullinen analyysimenetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2012, 91). Sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöinen, teoriaohjaava tai teorialähtöinen (Tuomi & Sarajärvi 2012, 95–98). Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi on teoriaohjaava, eli teoria – tässä tapauksessa eri tulevaisuuden työelämätaitojen viitekehykset – tukee analyysin tekoa, mutta analyysi ei varsinaisesti perustu millekään nimenomaiselle teorialle.

Avoimet vastaukset luokiteltiin ylä- ja alakategorioihin, jonka jälkeen niitä tarkasteltiin sekä omina kokonaisuuksinaan että toisiinsa peilaten. Tulosten esittämisen lomassa käytetään aineistositaatteja, kuvioita ja taulukoita elävöittämään tekstiä sekä tuomaan luotettavuutta tulkinnalle. Vaikka laadullinen tutkimus on luonteeltaan ennemminkin ymmärtävää kuin määriin perustuvaa, on laadullisesti analysoitavien kysymysten kohdalla käytetty myös pinnallista määrällistä analyysia, jotta kokonaisuus hahmottuisi paremmin. Useita satoja vastaajia käsittävässä aineistossa kvantifiointi on mielekästä, jotta vahvuuksien tärkeys koko vastaajajoukkoon nähden piirtyisi paremmin esiin (Tuomi & Sarajärvi 2012, 120–121).

Tulososiossa olevat lainaukset ovat kyselylomakkeen lopussa olleesta ”vapaan sanan” -osiosta sekä humanistisen tutkinnon tarjoamia vahvuuksia koskevan kysymyksen vastauksista poimittuja kommentteja, jotka on numeroitu vastausjärjestyksessä ja niihin on liitetty kirjaimet FM. Koodi *FM01* tarkoittaisi siis filosofian maisteria, joka on vastannut ensimmäisenä avoimiin kysymyksiin.

## 5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Ensimmäisessä alaluvussa vastataan tutkimuskysymykseen: *Miten Specian humanististen alojen FM-jäsenet ovat sijoittuneet työelämään?* Toisessa alaluvussa tarkastellaan kysymystä: *Millaisia vahvuuksia Specian humanististen alojen FM-jäsenet pitävät tärkeinä tulevaisuuden työelämässä?* ja kolmannessa alaluvussa pureudutaan kysymykseen: *Millaisia työelämävahvuuksia Specian humanististen alojen FM-jäsenet kokevat koulutuksensa tarjonneen?* Viimeisessä alaluvussa vertaillaan tuloksia aiemmin esiteltyihin työelämätaitoihin.

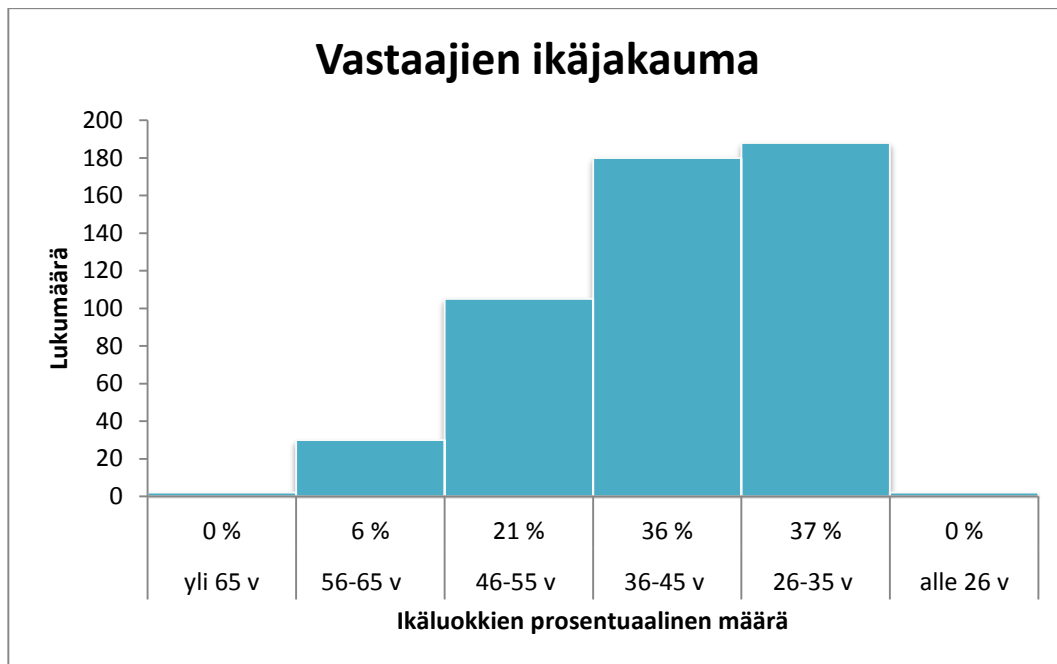
Vastaajien taustatietoja, koulutusta ja työhönsijoittumista kuvaillaan lähinnä frekvenssien, prosenttien, keskiarvojen ja mediaanien avulla. Joissain tapauksissa on käytetty ristiintaulukointia. Vahvuuksia tarkastelevissa luvuissa on käytetty sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä.

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

#### **Ikärakenne, sukupuoli, asuinpaikka ja perhemuoto**

Kyselyyn vastanneista 83 prosenttia oli naisia ( $n = 481$ ) ja 17 prosenttia miehiä ( $n = 84$ ). Kaksi vastaajaa oli käyttänyt hyväkseen kolmatta vaihtoehtoa: *muu/en halua vastata*. Naisten enemmistöosuutta selittää sekä humanististen alojen naisvaltaisuus että Specian jäsenrakenne, sillä noin 81 prosenttia sen jäsenistöstä on naisia.

Ikärakennetta tarkasteltaessa voitiin nähdä, että suurin osa vastaajista sijoittui ikäväliille 26–35 vuotta, mutta ikäryhmässä 36–45 oli lähes yhtä paljon vastaajia (kuvio 6). Yhdessä nämä kaksi ikäluokkaa muodostivat lähes kolme neljäsosaa koko vastaajajoukosta. Tässäkin suhteessa vastaajat muistuttavat Specian jäsenrakennetta, tosin tähän kyselyyn vastanneiden keskiarvoikä oli 40 vuotta ( $kh = 9,27$ ), kun se specialaisissa on 42 vuotta.



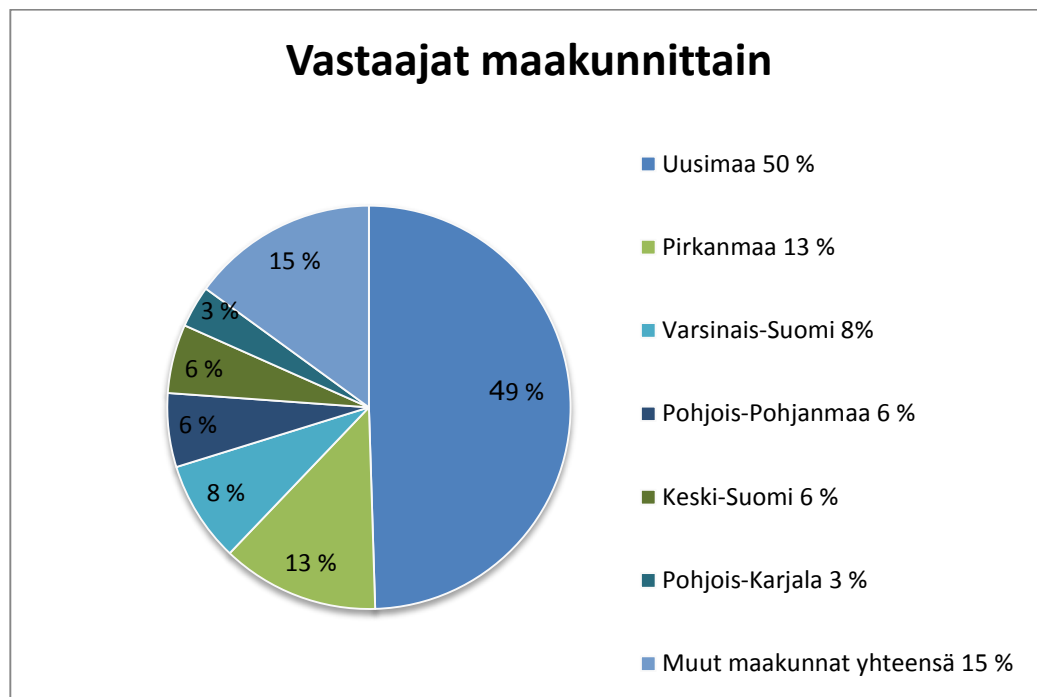
KUVIO 6. Vastaajien ikäjakauma kymmenen vuoden ryhmissä

Suurin osa vastaajista (71 %) eli avo- tai avioliitossa mutta lähes neljännes (23 %) oli naimattomia. Alaikäisten lasten kanssa samassa taloudessa ilmoitti asuvansa 40 prosenttia vastaajista. Näissä talouksissa asui pääasiassa joko yksi (43 %) tai kaksi (42 %) lasta, ja kolmilapsisia perheitä vastaajajoukosta oli 13 prosenttia. Suurin osa (60 %) vastaajista asui taloudessa, jossa ei ollut alaikäisiä lapsia. Specian jäsenten perhemuodoista ei ollut saatavilla vertailutietoa, mutta jakauma noudattelee lähes täydellisesti Suomen väestön rakennetta, sillä Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 suomalaisista 40 prosenttia asui lapsiperheessä, joista 43 prosenttia oli yksilapsisia, 38 prosenttia kaksilapsisia ja 13 prosenttia kolmilapsisia (SVT 2015b.)

Asuinpaikkakuntaa kysyttiin postinumeron perusteella, jotka edelleen luokiteltiin maakunnittain. Jokaiseen maakuntaan sijoittui vastaajia, mutta noin puolet vastaajista tuli Uudeltamaalta (kuvio 7). Vastaajista reilu viidennes oli joko pirkanmaalaisia tai varsinaissuomalaisia, mutta muiden maakuntien edustus vastaajien asuinpaikkana jäi hyvin vaatimattomaksi. Tämä selittyy sillä, että valtaosa specialaisista tulee Uudeltamaalta (47 %), pirkanmaalaisen osuuden



ollessa 11 prosenttia, varsinaissuomalaisten kahdeksan prosenttia ja pohjoispohjanmaalaisten kuusi prosenttia.



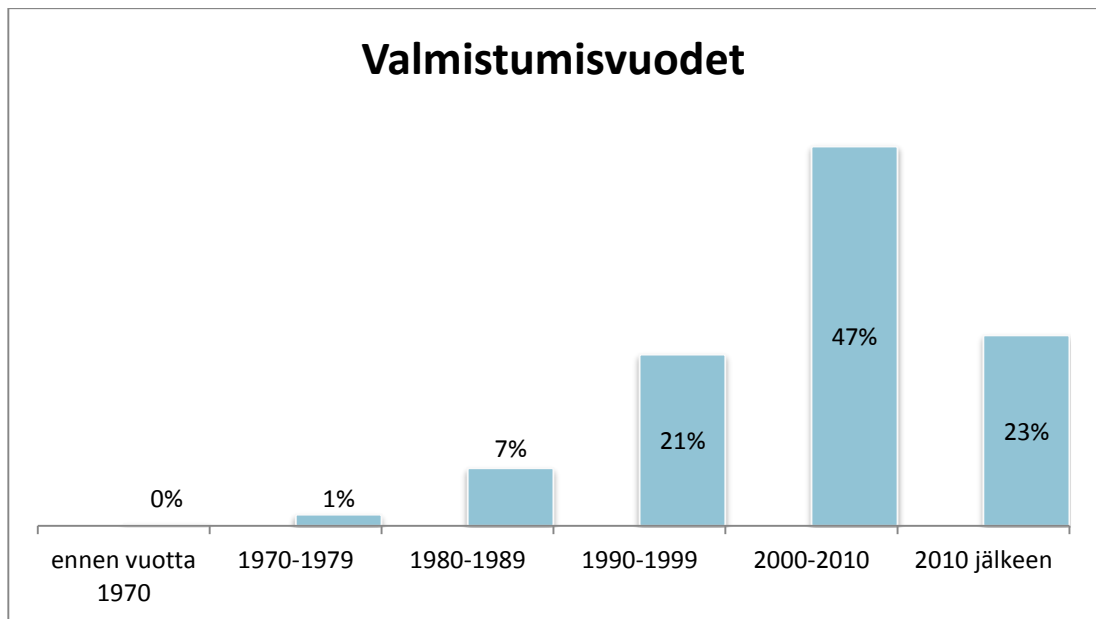
KUVIO 7. Vastaajien asuinpaikka maakunnittain

## Koulutus

Lähes kaksi kolmannelle vastaajista oli valmistunut filosofian maisteriksi 2000-luvulla ja yksittäinen valmistumishuippu osui vuoteen 2008 (kuvio 8). Tämä selittyy vuonna 2008 tapahtuneella tutkinnonuudistuksella, jolloin oli mahdollista valmistua maisteriksi opintoviikkojärjestelmällä<sup>31</sup>.

Kolmannes vastaajista oli valmistunut Helsingin yliopistosta, seuraavaksi eniten valmistuneita oli Jyväskylän (17 %) ja Tampereen yliopistosta (16 %), Turusta valmistuneita oli 14 prosenttia, ja noin joka kymmenes vastaaja oli valmistunut Oulun tai Itä-Suomen yliopistoista. Hyvin pieni osuus vastaajista oli valmistunut Vaasan yliopistosta, Åbo Akademista tai ulkomaisesta yliopistosta.

<sup>31</sup> Vuonna 2008 valmistui Helsingin yliopiston humanistisesta tiedekunnasta maisteriksi kerralla 502 opiskelijaa, kun esimerkiksi vuonna 2011 samasta tiedekunnasta valmistui 228 maisteria (Uotinen & Korhonen 2011)



KUVIO 8. Humanistien filosofian maisteriksi valmistumisvuodet

Pääaineita oli hyvin kirjava joukko. Lähes puolella pääaineena oli jokin kieliaine, yleisimmin englannin kieli tai englantilainen filologia, sitten suomen kieli, kolmantena venäjä ja neljäntenä pohjoismaiset kielet. Muita usein mainittuja pääaineita olivat muun muassa germaaninen filologia, ranskan kieli ja kulttuuri sekä saksan ja ruotsin kielet. Harvinaisempia olivat slaavilainen filologia, sekä espanjan, italian ja arabian kielet.

Joka viidennellä vastaajalla pääaineena oli jokin historia-aine, yleisimmin joko yleinen historia tai Suomen (tai Suomen ja Pohjoismaiden) historia. Muita mainittuja historia-aineita olivat muun muassa kulttuurihistoria, folkloristiikka, arkeologia, etnologia ja kansantiede.

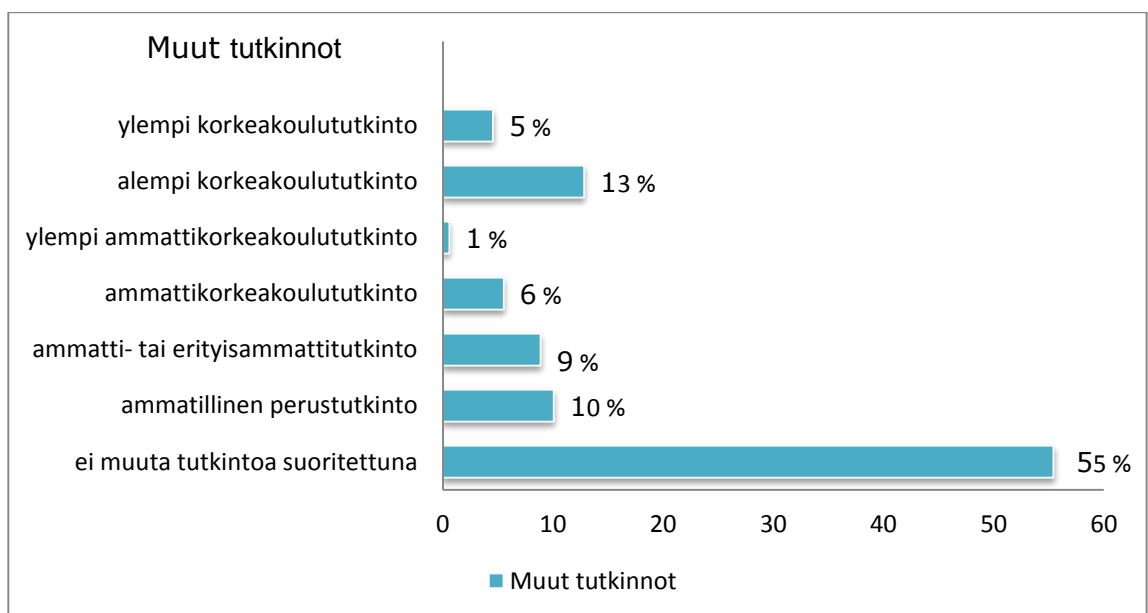
Kolmanneksi yleisin pääaine löytyi kirjallisuus- ja kulttuuriaineista, joista suosituimpia olivat kotimainen kirjallisuus, kulttuuriantropologia sekä perinteentutkimus. Muita mainittuja aineita olivat muun muassa eri maiden kulttuurien tutkimus sekä musiikkitiede.

Viestintä- ja käännöstieteistä suosituimmat pääaineet olivat englannin, saksan tai venäjän kielen kääntäminen ja tulkkaus. Mikäli vastaaja ei löytänyt annetuista ryhmittelyistä pääaineelleen soveltuvaa, hän saattoi vastata kohtaan ”muu,

mikä?”. Tässä kohdassa mainittuja pääaineita olivat muun muassa tietotekniikka sekä käyttäytymis- ja uskontotieteet.

Vapaan sanan osioissa oli kommentoitu useita kertoja, että sivuaineita oli mahdollisuus laittaa kyselyyn vain kolme, vaikka vastaajalla olisi ollut niitä enemmänkin. Kaiken kaikkiaan erilaisia sivuaineita oli ilmoitettu yli 250 kappaletta, joista suosituimpia olivat erilaiset yhteiskunta- ja kasvatustieteelliset sekä humanistiset aineet. Sosiologia oli kaikkein yleisin sivuaine, sen jälkeen tulivat kasvatustieteet, valtio-oppi ja viestintä. Niin ikään suosituimpien sivuaineiden joukkoon pääsivät eri kielet, kirjallisuus- ja historiatieteet, tiedotusoppi, psykologia, nais- ja sukupuolentutkimus, sekä erilaiset tietojenkäsittelyyn, markkinointiin ja liiketoimintaan liittyvät aineet.

Yli puolella vastaajista oli vain filosofian maisterin tutkinto (kuvio 9). Muita tutkintoja olivat muun muassa yo-merkonomi, johtamisen erityisammattitutkinto, tradenomi, sairaanhoitaja, restonomi, sekä hallintotieteen- tai kasvatustieteiden maisteri. Alempien korkeakoulututkintojen kohdalle oli merkitty enimmäkseen humanististen tieteiden kandidaatti, joten jäi epäselväksi, tarkoittivatko vastaajat FM-tutkintoonsa sisältyvää kandidaatintutkintoaan vai eivät.



KUVIO 9. Vastaajien muut kuin filosofian maisterin tutkinnot

## 5.2 Humanistien sijoittuminen työmarkkinoille

Suurin osa (74 %) vastaajista oli kokoaikaisessa palkkatyössä, mutta 16 prosentilla kokoaikaisesti työskentelevistä sopimus oli määräaikainen. Määräaikaisuutta selittäviä tekijöitä olivat yleisimmin projektityöt tai sijaisuuksien tekeminen. Myös väitöskirjan teko sekä yrityksen epävakaa tilanne tulivat esiin työsuhteen määräaikaisuutta selittävinä tekijöinä.

Joka kymmenes oli työtön tai tukityöllistettynä, ja vajaa kymmenes oli joko vapaalla lapsia hoitamassa, opiskeli, oli eläkkeellä tai vastasi kohtaan ”muu”<sup>32</sup>. Osa-aikaisessa työsuhteessa, yrittäjänä tai apurahalla työskenteleviä oli yhteensä seitsemän prosenttia. Tarkemmassa työhön sijoittumista koskevassa analyysissä ei ole mukana työttömiä, opiskelijoita tai eläkeläisiä, sillä päädyin tarkastelemaan tässä tutkimuksessa työelämässä olevien sijoittumista työmarkkinoille.

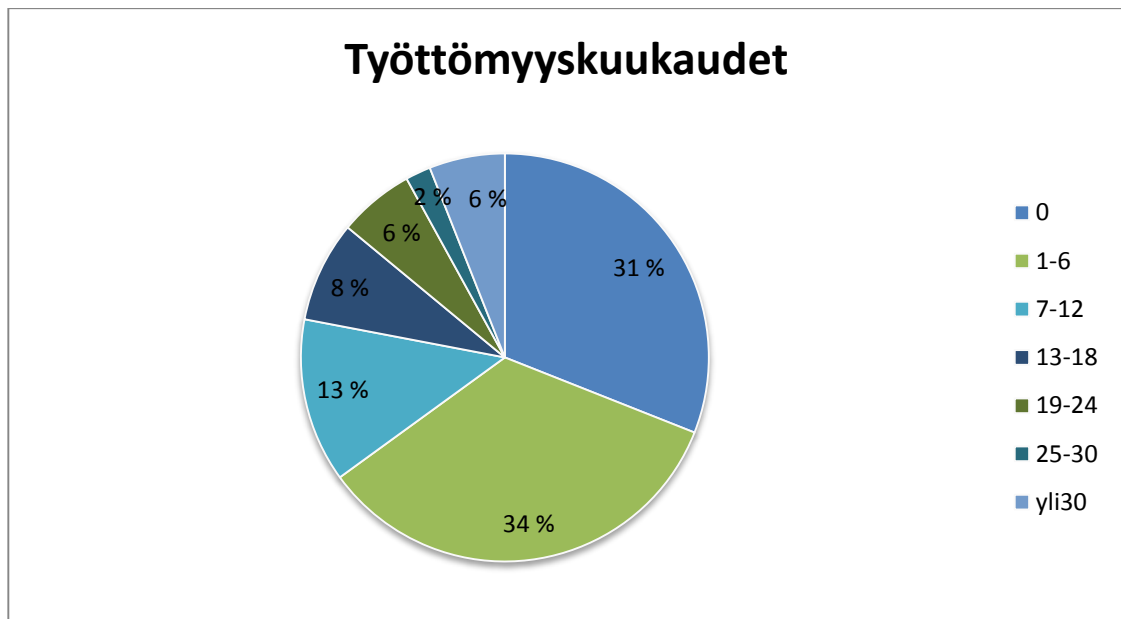
Useimmalla vastaajista oli takanaan kolme tai useampia työsuhteita, mutta hajonta oli hyvin suurta; viidellä vastaajalla ei ollut vielä yhtään työsuhdetta takanaan, kun samalla määrällä vastaajia niitä oli kertynyt yli 20. Keskimäärin työsuhteita oli ehtinyt olla kolme, mutta eniten vastauksia oli luokassa 1–4 työsuhdetta.

Vastaajat olivat työllistyneet melko hyvin, sillä kolmanneksella ei ollut yhtään työttömyyskuukautta, ja yli kolmanneksella niitä oli kuusi tai alle (kuvio 10). Viimeinen kolmannes vastaajista oli ollut työttömänä yli puoli vuotta, ja pitkäaikaistyöttömiä (yli vuoden kestänyt työttömyys) oli ollut 22 prosenttia<sup>33</sup> kaikista vastaajista.

---

<sup>32</sup> Useimmiten ”muu” oli apurahalla työskentelevä, freelancer tai useampaa työtä tekevä.

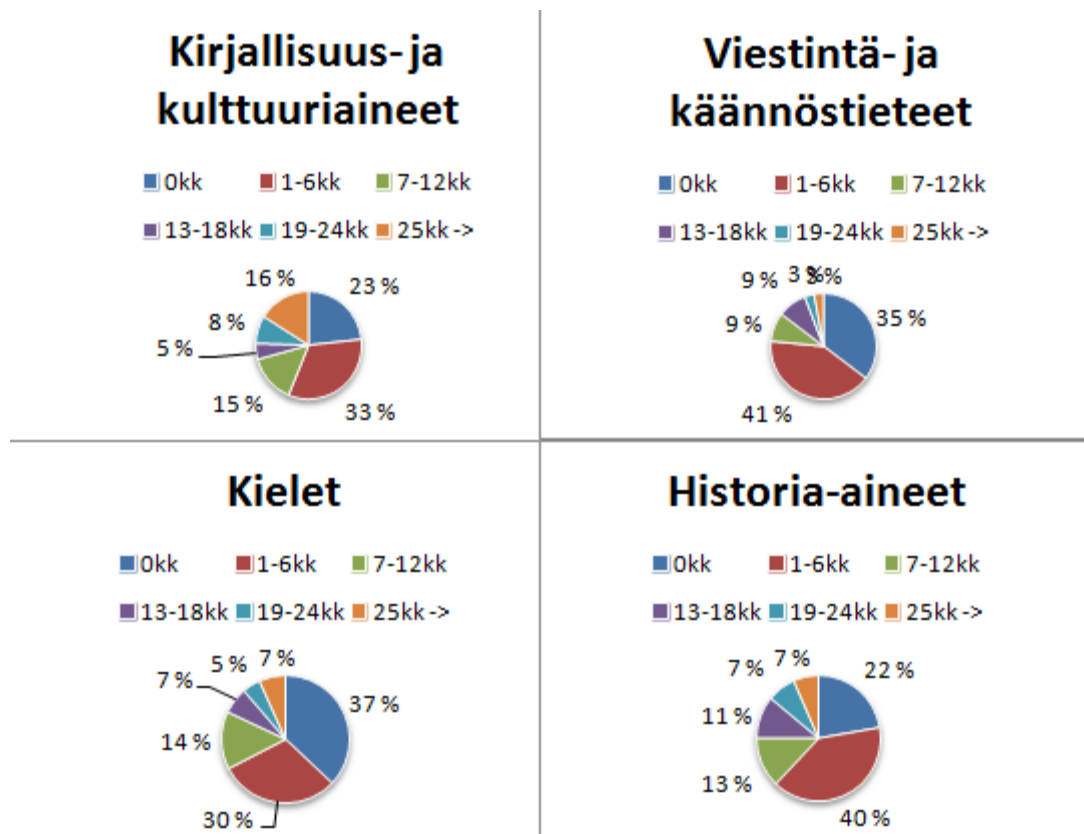
<sup>33</sup>



KUVIO 10. Vastaajien työttömyyskuukaudet sekä niiden prosentuaaliset osuudet

Pääaineen ja työttömyysajan yhteyttä tarkasteltaessa käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysia<sup>34</sup>. Ryhmät olivat kieliaineet ( $n = 240$ ,  $ka\ 2,31$ ,  $kh\ 1,47$ ), historia-aineet ( $n = 108$ ,  $ka\ 2,61$ ,  $kh\ 1,47$ ), kirjallisuus- ja kulttuuriaineet ( $n = 82$ ,  $ka\ 2,9$ ,  $kh\ 1,76$ ) sekä viestintä- ja käännösaineet ( $n = 34$ ,  $ka\ 2,12$ ,  $kh\ 1,25$ ). Työttömyysajat koodattiin uudelleen siten, että 0kk = 1, 1–6 kuukautta = 2, 7–12 kuukautta = 3, 13–18 kuukautta = 4, 19–24 kuukautta = 5 ja 25 kuukautta tai yli = 6. Voitiin todeta, että joidenkin ryhmien väliltä löytyi tilastollisesti merkitsevä ero  $F(3, 125) = 3,689$ ;  $p = 0,014$ . Games-Howellin Post Hoc -testin mukaan kirjallisuus- ja kulttuuriaineet erosivat tilastollisesti merkitsevästi niin viestintä- ja käännösaineista ( $p = 0,040$ ) kuin kieliaineistakin ( $p = 0,037$ ). Historia-aineiden sekä kirjallisuus- ja kulttuuriaineiden välillä eroa ei ollut ( $p = 0,620$ ). (Kuvio 11.)

<sup>34</sup> Koska ryhmävarianssit eivät olleet yhtä suuret, käytettiin analysoinnissa robustia Welchin ANOVA -testiä ja Games-Howellin post hoc -testejä.



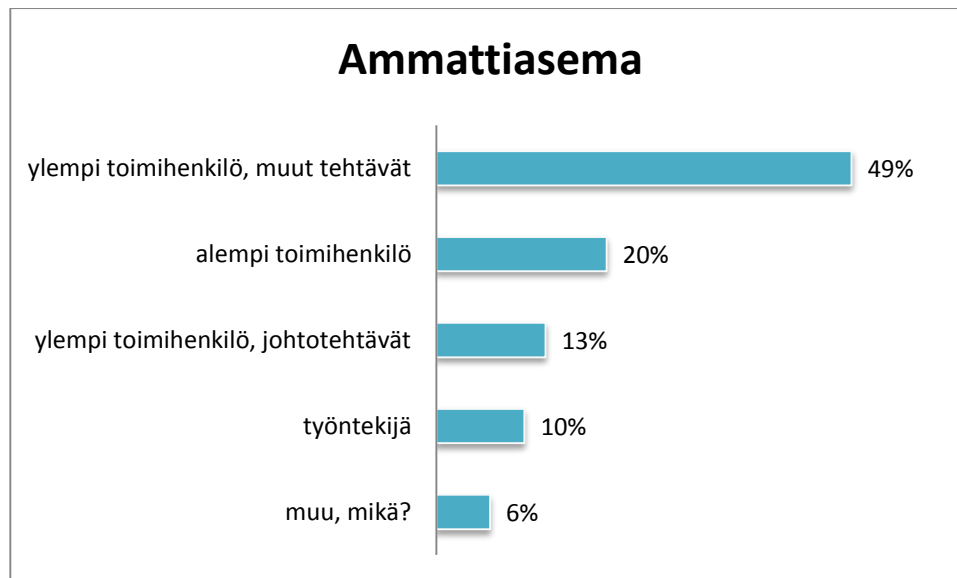
KUVIO 11. Työttömyysajat pääaineittain

### Palkka, työnantajasektori ja ammattiasema

Työmarkkinoille sijoittumiseen liittyviin kysymyksiin vastasivat muut kuin työttömät, opiskelijat, työllistetyt ja eläkeläiset ( $n = 440$ ). Heistä puolet työskenteli ylempinä toimihenkilöinä ja 13 prosenttia toimi johtotehtävissä. Alempia toimihenkilöitä oli vastaajista viidennes, työntekijöinä toimi joka kymmenes, ja loput seitsemän prosenttia toimivat joko yrittäjinä, apurahatutkijoina, tai eivät olleet osanneet määrittää ammattialaansa (kuvio 12). Pääaineen ja ammattiaseman välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, eli kaikista pääaineista oli päädytty kaikkiin esitettyihin ammattiasemiin  $\chi^2(12) = 15,699$ ;  $p = 0,205$ .

Ammattinimikkeitä oli hyvin kirjava joukko, mutta eniten vastaajia työskenteli erilaisissa suunnittelutehtävissä, projektipäällikköinä ja -koordinaattoreina,

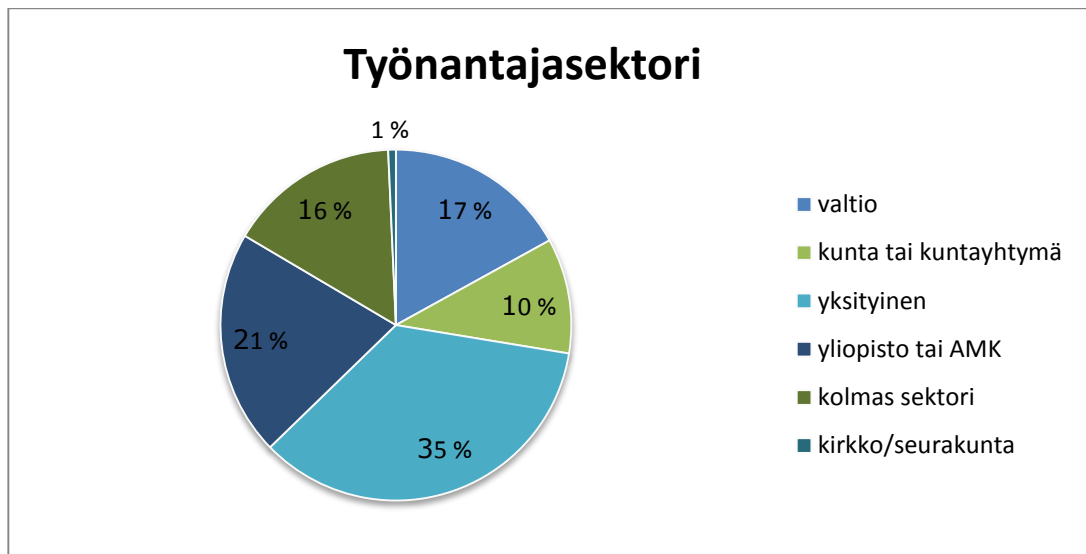
opiskeluun ja opetukseen liittyvissä tehtävissä, henkilöstötehtävissä sekä tohtorikoulutettavina ja tutkijoina. Kansainvälisissä tehtävissä oli noin kolme prosenttia vastaajista.



KUVIO 12. Vastaajien ammattiasema

Yli kolmannes vastaajista työskenteli yksityisellä sektorilla (kuvio 13). Reilun viidenneksen työllisti joko yliopisto tai ammattikorkeakoulu, ja seuraavaksi eniten vastaajia työskenteli valtiolle tai kolmannelle sektorille. Joka kymmenes oli töissä kunnassa tai kuntayhtymässä ja vain prosentin verran kirkolla tai seurakunnassa. Vaikka yksityinen työnantaja on mennyt kuntasektorin ohi humanistien työllistäjänä, on kunta työnantajana aliedustettuna tämän tutkimuksen vastaajien keskuudessa.<sup>35</sup> (Helsingin yliopisto 2015b; Korhonen & Sainio 2006, 84). Tätä todennäköisesti selittää osaltaan se, että humanistit työllistyvät perinteisesti kasvatus- ja opetusosalalle, ja monet ovat suorittaneet opettajan pedagogiset opinnot. Opettajat työskentelevät usein kuntasektorilla, kun taas tästä tutkimuksesta opettajat rajattiin pois.

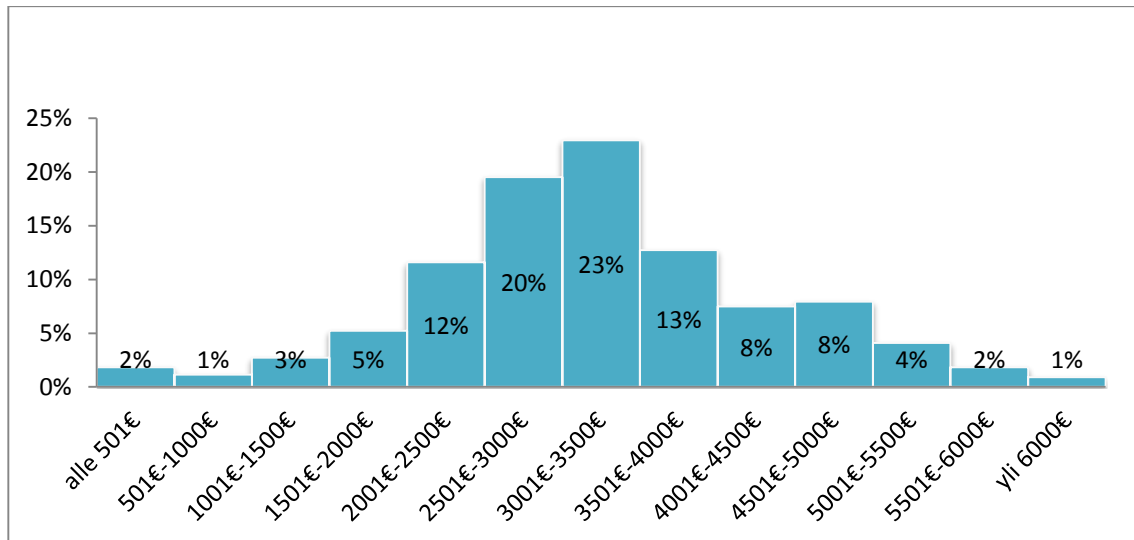
<sup>35</sup> Esimerkiksi Helsingin yliopiston (2015b) uraseurannassa yksityinen ja kuntasektori olivat lähes yhtä suuria humanistien työllistäjiä.



KUVIO 13. Vastaajien sijoittuminen eri työnantajasektoreille

Vastaajien palkan keskiarvo ja mediaani asettuivat samaan luokkaan 3001–3500 euroa kuukaudessa. Kaikista työssäkäyvistä erittäin hyvätuloisia ja erittäin pienituloisia oli suurin piirtein saman verran (kuvio 14). On huomattava, että kokoaikaisessa palkkatyössä olevista vain noin kolme prosenttia sijoittui alle 2000 euroa kuukaudessa tienaaavien luokkaan, joten suurin osa vähän tienaaavista oli apurahatutkijoita, joista peräti yhdeksän kymmenestä ( $n = 10$ ) tienasi alle 2000 euroa kuukaudessa, tai osa-aikaisesti työskenteleviä, joista 70 prosenttia tienasi alle 2000 euroa kuukaudessa.





KUVIO 14. Vastaajien kuukausittaiset bruttotulot

Tähän tutkimukseen vastanneiden keskipalkka oli noin 500 euroa korkeampi kuin esimerkiksi Korhosen ja Sainion (2006) tutkimuksessa<sup>36</sup>, sekä hieman korkeampi kuin esimerkiksi Turun yliopiston (2015) humanistisesta tiedekunnasta valmistuneiden sijoittumistilastoissa<sup>37</sup>, mutta Helsingin yliopiston uraseurannassa (2015b) humanistisesta tiedekunnasta valmistuneiden keskipalkka meni samaan luokkaan kuin tähän kyselyyn vastanneilla.

Yli 5000 euroa kuukaudessa tienavia oli odotusten mukaan eniten johtotehtävissä toimivissa ylemmissä toimihenkilöissä, ja alle 2000 euroa kuukaudessa tienavia oli eniten työntekijöitten joukossa. Ylempien toimihenkilöiden palkat sijoituivat pääosin luokkiin 2001–3500 euroa kuukaudessa (50 %) sekä 3501–5000 euroa kuukaudessa (40 %). Alemmista toimihenkilöistä valtaosa (84 %) sijoittui palkkavälille 2001–3500 euroa kuukaudessa, eikä yhdelläkään ollut yli 5000 euron kuukausituloja.

Työnantajasektoreittain tarkasteltuna suhteessa eniten vähän tienavia oli kolmannella sektorilla, jossa 15 prosenttia työntekijöistä tienasi alle 2000 euroa

<sup>36</sup> Korhosen ja Sainion aineisto on yli kymmenen vuotta sitten kerättyä, joten erot saattavat johtua palkkakehityksestä.

<sup>37</sup> Ei voida tehdä yleistystä kaikista humanisteista, sillä sijoittumiskyselyissä keskipalkat ja mediaanit vaihtelevat pääainekohtaisesti melko paljon.

kuukaudessa, mutta tällä sektorilla myös osa-aikainen työskentely oli yleisintä verrattuna muihin sektoreihin. Suhteessa eniten tienavia oli valtiolla, sillä lähes 60 % valtiolla työskentelevistä tienasi yli 3500 euroa kuukaudessa, ja heistä useampi kuin joka viides tienasi yli 5000 euroa kuukaudessa. Enemmistö yliopistolla tai ammattikorkeakoulussa työskentelevistä sijoittui palkkaluokkaan 2001–3500 euroa kuukaudessa (67 %), samoin kuin kunta-alalla työskentelevistä (64 %).

Myös yksityisellä sektorilla vastaava palkkaluokka oli edustettuna yli puolessa tapauksista (52 %). Yksityisen sektorin palkkojen vaihtelu oli suurta, sillä erittäin vähän (alle 500€/kk) tienavia oli lähes yhtä paljon kuin erittäin paljon (yli 6000€/kk) tienavia. Tämä selittyy paitsi sillä, että vastaajista suurin osa oli yksityisellä sektorilla töissä, jolloin mahdollisia havaintojakin kertyy enemmän, mutta myös sillä, että yksityisen sektorin palkoissa on huomattavia vaihteluita erityisesti asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden tehtävissä (SVT 2015c).

### **Koulutuksen ja työn vastaavuus**

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työn ja koulutuksen vastaavuutta palkan ja työn sisällön suhteen viisiportaisella Likert-asteikolla. Vastausvaihtoehdot olivat 1= vastaa erittäin huonosti, 2= vastaa melko huonosti 3= vastaa jonkin verran, 4= vastaa melko hyvin, 5= vastaa erittäin hyvin.

Lähes kaksi kolmannesta koki työnsä vastaavan vaatimustasoltaan koulutusta melko tai erittäin hyvin (69 %), ja vain viisi prosenttia vastaajista koki työnsä vaatimustason ja koulutuksensa vastaavuuden olevan erittäin huono. Vastaajista 28 prosenttia katsoi palkkauksen vastaavan koulutusta melko tai erittäin huonosti, ja lähes samankokoinen joukko arvioi palkkansa ja työnsä vastaavuuden huonoksi tai erittäin huonoksi (26 %). Työn sisällön ja koulutuksen vastaavuutta oli selkeästi vaikeampi arvioida, sillä kolmannes vastasi niiden vastaavan jonkin verran, viidennes melko huonosti ja vajaa neljännes melko hyvin.

Tarkempaa analysointia varten kysymykset koodattiin uudelleen kolmiluokkaisiksi, jolloin vaihtoehdoista 1 ja 2 tuli 1 = ei vastaa, vaihtoehdosta 3 tuli 2 = jonkin verran, ja vaihtoehdoista 4 ja 5 tuli 3 = vastaa. Vastaukset ”en osaa

sanoa” poistettiin aineistosta. Niitä oli jokaisen kysymyksen kohdalla vain muutamia.

Ensin tarkasteltiin, sitä, löytyykö tilastollisesti merkitsevää eroa sen suhteen, kokevatko vastaajat palkan vastaavan työtään ja koulutustaan (taulukko 5.) Havaittiin, että kokemus työn vaatimustason ja palkan vastaavuudesta on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, kokeeko palkkauksen vastaavan koulutustaan  $\chi^2(4) = 256,428$ ;  $p < 0,001$ . Mitä vahvemmin koki, että palkkaus vastasi työn vaatimustasoa, sitä paremmin palkan koettiin vastaavan myös koulutusta.

TAULUKKO 5. Palkan ja työn vaatimustason sekä palkan ja koulutuksen vastaavuus

	Palkkaus vastaa koulutustani		
	Palkkaus vastaa työni vaatimustasoa	ei vastaa	jonkin verran vastaa
ei vastaa		74,3 %	21,2 %
jonkin verran		22,6 %	49,1 %
vastaa		7,8 %	11,2 %

Seuraavaksi tarkasteltiin työn ja palkan vastaavuutta suhteessa työn ja koulutuksen sisällön vastaavuuteen (taulukko 6). Voitiin nähdä, että kokemus palkan ja työn vastaavuudesta oli tilastollisesti yhteydessä siihen, kokiko vastaaja työn vastaavan sisällöltään hänen koulutustaan  $\chi^2(4) = 10,539$ ;  $p = 0,032$ . Ne vastaajat, jotka kokivat ettei työ vastaa sisällöltään koulutusta, kokivat myös työn vaatimustason ja palkkauksen vastaavaan toisiaan huonosti.

TAULUKKO 6. Palkkauksen ja työn vaatimustason sekä työn ja koulutuksen sisällön vastaavuus

Palkkaus vastaa työni vaatimustasoa	Työ vastaa sisällöltään koulutustani		
	ei vastaa	jonkin verran	vastaa
ei vastaa	43,1 %	32,8 %	24,1 %
jonkin verran	37,3 %	28,0 %	39,3 %
vastaa	34,9 %	28,8 %	36,3 %

Tarkasteltaessa palkkauksen ja työn vaatimustason sekä työn vaatimustason ja koulutuksen yhteyttä, voitiin huomata, että myös ne olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa  $\chi^2(4) = 21,698$ ;  $p < 0,001$  (taulukko 7). Jos koki palkan vastaavan työn vaatimustasoa, koki myös työn vaatimustason olevan koulutusta vastaava. Toisaalta vaikka palkan olisi koettu vastaavan huonosti työn vaatimustasoa, katsottiin työn vaatimustason vastaavan koulutusta.

TAULUKKO 7. Palkkauksen ja työn vaatimustason sekä työn vaatimustason ja koulutuksen vastaavuus

Palkkaus vastaa työni vaatimustasoa	Työ vastaa vaatimustasoltaan koulutustani		
	ei vastaa	jonkin verran	vastaa
ei vastaa	23,3 %	18,1 %	58,6 %
jonkin verran	16,8 %	21,5 %	61,7 %
vastaa	7,7 %	13,5 %	78,7 %

Myös kokemus työn sisällön ja koulutuksen sekä työn vaatimustason ja koulutuksen vastaavuudesta oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä  $\chi^2 (4) = 104,768$ ;  $p < 0,001$  (taulukko 8). Mikäli työn sisällön koettiin vastaavan koulutusta, myös työn vaatimustason koettiin vastaavan koulutusta.

TAULUKKO 8. Työn vaatimustason ja koulutuksen sekä työn sisällön ja koulutuksen vastaavuus

Työ vastaa vaatimustasoltaan koulutustani			
Työ vastaa sisällöltään koulutusta	ei vastaa	jonkin verran	vastaa
ei vastaa	32,5 %	20,5 %	47,0 %
jonkin verran	9,4 %	26,8 %	63,8 %
vastaa	0,6 %	5,1 %	94,3 %

Kun tarkasteltiin palkkauksen ja koulutuksen vastaavuutta sekä työn sisällön ja koulutuksen vastaavuutta, voitiin havaita, että myös ne olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä  $\chi^2 (4) = 33,236$ ;  $p < 0,001$  (taulukko 9). Jos koki työn sisällön vastaavan koulutusta, koki myös palkkauksen vastaavan koulutusta.

TAULUKKO 9. Työn sisällön ja koulutuksen sekä palkkauksen ja koulutuksen vastaavuus

Palkkaus vastaa koulutustani			
Työ vastaa sisällöltään koulutusta	ei vastaa	jonkin verran	vastaa
ei vastaa	42,1 %	23,4 %	34,5 %
jonkin verran	31,2 %	24,8 %	44,0 %
vastaa	14,8 %	21,9 %	63,2 %

Viimeiseksi tarkasteltiin palkkauksen ja koulutuksen sekä työn vaatimustason ja koulutuksen yhteyttä (taulukko 10.) Myös ne olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä, sillä mitä paremmin vastaaja koki palkkauksen vastaavan koulutustaan sitä paremmin hän koki myös työn vastaavan vaatimustasoltaan koulutustaan  $\chi^2(4) = 126,480$ ;  $p < 0,001$ .

TAULUKKO 10. Palkkauksen ja koulutuksen sekä työn vaatimustason ja koulutuksen vastaavuus

Palkkaus vastaa koulutustani			
Työ vastaa vaatimustasoltaan koulutusta	ei vastaa	jonkin verran	vastaa
ei vastaa	38,2 %	22,8 %	39,0 %
jonkin verran	9,1 %	29,3 %	61,6 %
vastaa	2,0 %	7,4 %	90,6 %

### Yhteenveto

Vastaajajoukko noudattelee melko hyvin Specian yleistä jäsenrakennetta, vaikka pieniä heittoja on muun muassa työttömien määrän suhteen, joka omassa aineistossani oli reilun prosenttiyksikön suurempi kuin Specian kaikkien jäsenien työttömyysprosentti vuonna 2015. Toisaalta noin 85 prosenttia tähän kyselyyn vastanneista oli jollain tavalla mukana työelämässä; palkansaajana, yrittäjänä, freelancerina tai apurahatutkijana, kun Specian jäsenistössä työelämässä on noin 76 prosenttia loppujen ollessa työttömiä, työvoiman ulkopuolella tai ulkomailla. Tämä luonnollisesti selittyy sillä, ettei tätä kyselyä lähetetty opiskelijajäsenille, joita specialaisissa on noin 12 prosenttia.

Myös vastaajien alueellinen kattavuus vastaa hyvin Specian jäsenrakennetta, joka keskittyy pääkaupunkiseudun lisäksi pääasiassa Suomen suurempiin kaupunkeihin: Tampereelle, Ouluun ja Turkuun sekä Jyväskylään ja Joensuuhun. Työnantajasektoreittain kuntasektori oli hieman aliedustettuna, sillä kaikissa specialaisia on melko tasaisesti kunnan, valtion, kolmannen sektorin ja korkeakoulujen palveluksessa, toisin kuin tässä tutkimuksessa. Yksityinen sektori on sekä specialaisten keskuudessa että tutkimukseeni vastanneiden joukossa suurin työnantajasektori.

Tutkimuksen vastaajat tienasivat keskimäärin 3001–3500 euroa kuukaudessa ja suurin osa vastaajista oli ylempiä toimihenkilöitä yksityisellä sektorilla. työttömyysajat olivat olleet melko lyhyitä, mutta myös pitkään työttömänä olleita oli joukossa. Pääaineittain tarkasteltuna kirjallisuus- ja kulttuuriaineet erosivat tilastollisesti merkitsevästi työttömyysajan suhteen sekä kieliaineista että viestintä- ja käännöstieteistä. Yleisimpiä ammattinimikkeitä olivat erilaiset opetukseen ja koulutukseen, suunnitteluun, projekteihin ja henkilöstöhallintoon liittyvät nimikkeet. Työn ja koulutuksen sekä palkkauksen koettiin vastaavan melko hyvin toisiaan. Jos palkkauksen koki vastaavan työn vaatimustasoa, koki vastaaja myös sekä palkkauksen että työn vastaavan koulutusta. Jos työn sisällön koki vastaavan koulutusta, koki myös sekä palkan vastaavan työn vaatimustasoa että työn vastaavan koulutusta. Myös silloin, jos työ vastasi sisällöltään koulutusta, koettiin palkkauksenkin vastaavan koulutusta.

## 5.2 Käsityksiä tulevaisuuden työelämävahvuuksista

Tässä alaluvussa etsitään vastausta toiseen tutkimuskysymykseen: *Millaisia vahvuuksia Specian humanististen alojen FM-jäsenet pitävät tärkeinä tulevaisuuden työelämässä?* Tätä varten vastaajia pyydettiin arvioimaan tärkeitä vahvuuksia humanistisille työmarkkinoille<sup>38</sup> hakeuduttaessa. Ensinnäkin

---

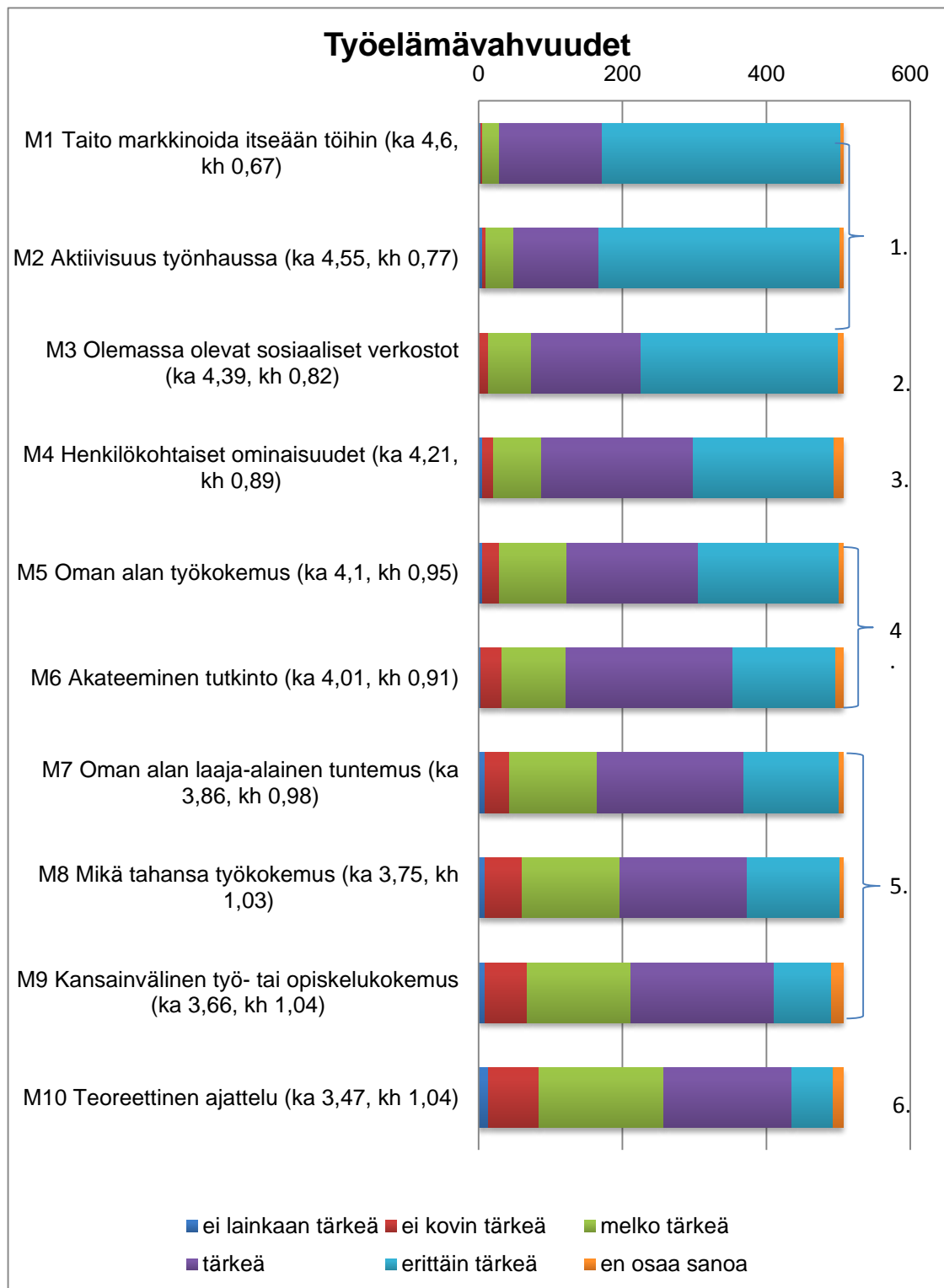
<sup>38</sup> Käsite *humanistiset työmarkkinat* herätti monessa vastaajassa hämmennystä, vaikka olin määritellyt sen seuraavasti: *Humanistisilla työmarkkinoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä aloja, joille humanistisen alan koulutus perinteisesti ohjaa, tai joilla arvioit humanistisen koulutuksen saaneiden henkilöiden yleisimmin työskentelevän. Jos käsite tuntuu epäselvältä, arvioi työmarkkinoita yleisesti.*

kysyttiin strukturoidulla kysymyksellä tiettyjen ominaisuuksien ja vahvuuksien tärkeyttä Likert-asteikolla 1–5, jolloin 1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = melko tärkeä, 4 = tärkeä, 5 = erittäin tärkeä. Toiseksi kysyttiin kolmea vahvuutta, joiden vastaajat arvelivat olevan tärkeitä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Nämä vahvuudet vastaajat saivat nimetä vapaasti.

Strukturoidun kysymyksen vastauksia analysoitiin toistettujen mittauksen t-testillä, joka soveltuu jatkuvien muuttujien tarkasteluun. Koska osa muuttujien erotuksista ei ollut jakautunut normaalisti, ne tarkistettiin lisäksi toistettujen mittauksen t-testin epäparametrisellä vastineella, Wilcoxonin testillä. Saadut tulokset on esitetty sekä kuviossa että taulukossa, jossa M ja numero kuvaavat vastaavalla tavalla merkittyä muuttujaa. Wilcoxonin testin tulokset löytyvät alaviitteestä.

Strukturoidussa kysymyksessä tuli esille, että vastaajat pitivät työmarkkinoille hakeuduttaessa työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia ja omaa aktiivisuutta tärkeämpänä kuin muodollista pätevyyttä tai työkokemuksen mukanaan tuomaa kokemusta (kuvio 15). Teoreettista ajattelua pidettiin vähiten tärkeänä.





KUVIO 15. Humanistien näkemyksiä eräiden työelämävahvuuksien tärkeydestä tulevaisuuden työmarkkinoilla

Erityisen tärkeinä vastaajat pitivät sekä taitoa markkinoida itseään töihin että omaa aktiivisuutta työnhaussa. Nämä olivat vastaajien mielestä yhtä tärkeitä, sillä niiden väliltä tärkeydessä ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää eroa<sup>39</sup>, kun taas ne erosivat tilastollisesti merkitsevästi<sup>40</sup> toiseksi tärkeimpänä pidetystä vahvuudesta, olemassa olevista sosiaalisista verkostoista<sup>41</sup> (taulukko 11). Kolmanneksi tärkeimpänä vahvuutena tulevaisuuden työelämässä vastaajat pitivät henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka erosivat tilastollisesti merkitsevästi<sup>42</sup> neljänneksi tärkeimpinä pidetyistä vahvuuksista: oman alan työkokemuksesta ja akateemisesta tutkinnosta<sup>43</sup>. Seuraavaan ryhmään kuuluivat oman alan laaja-alainen tuntemus, mikä tahansa työkokemus sekä kansainvälinen työ- tai opiskelukokemus<sup>44</sup>, joita kaikkia vastaajat pitivät yhtä tärkeinä. Vähiten tärkeänä pidettiin teoreettista ajattelua, joka erosi tilastollisesti merkitsevästi aiemmasta ryhmästä<sup>45</sup>.

TAULUKKO 11. Työelämävahvuuksien tärkeys (riippuvien otosten t-testi)

Tärkeät työelämävahvuudet			
Muuttujapari	t	df	p
<b>M1-M2</b>	1,24	506	0,215
<b>M2-M3</b>	3,56	506	<0,001
<b>M3-M4</b>	3,74	506	<0,001
<b>M4-M5</b>	2,06	506	0,04
<b>M5-M6</b>	1,56	506	0,119
<b>M6-M7</b>	2,93	506	0,004
<b>M7-M8</b>	1,62	506	0,106
<b>M8-M9</b>	1,55	506	0,123
<b>M9-M10</b>	3,07	506	0,002

<sup>39</sup> M1–M2 Wilcoxon, Z = -1,183; p = 0,237

<sup>40</sup> M2–M3 Wilcoxon, Z = -3,687; p < 0,001

<sup>41</sup> M3–M4 Wilcoxon, Z = -3,734; p < 0,001

<sup>42</sup> M4–M5 Wilcoxon, Z = -2,215; p = 0,027,

<sup>43</sup> M5–M6 Wilcoxon, Z = -1,635; p = 0,102, M6–M7 Wilcoxon Z = -2,874; p = 0,005

<sup>44</sup> M7–M8 Wilcoxon Z = -1,585; p = 0,113, M8–M9 Wilcoxon, Z = -1,742; p = 0,081

<sup>45</sup> M9–M10 Wilcoxon, Z = -3,066; p = 0,002

### **Kolme työllistymisen kannalta tärkeintä vahvuutta**

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin nimeämään kolme vahvuutta, jotka työntekijällä tulisi tulevaisuuden työelämässä olla. Vahvuuksia ajateltiin nimenomaan työllistymisen kannalta, mutta myös työelämässä pärjäämisen kannalta.

Vastaukset luokiteltiin kolmeen yläkategoriaan ja kahdeksaan alakategoriaan. Ryhmittely tehtiin tämän aineiston pohjalta, eikä sitä perustettu niinkään aiemmille teorioille. Koin vastauksia analysoidessani, että ryhmittely oli mielekäs nimenomaan vastauksista juontuneiden logiikoiden vuoksi, ja käytän lähes identtistä luokittelua myös humanistien omia vahvuuksia kuvaavassa alaluvussa.

Yläkategoriaan *ihmisten välinen toiminta* lisättiin kolme alaluokkaa, jotka ovat: *viestintä ja kielitaito, vuorovaikutus, ryhmätyö ja verkostot* sekä *moninaisuuden ymmärtäminen*. Tämä kategoria muodostui aineiston kertomuksista juontuvasta havainnosta, jonka mukaan kaikki ihmisten välinen toiminta kietoutuu vuorovaikutuksen sekä ihmisten, kulttuurien ja moninaisuuden ymmärryksen ympärille. Ymmärryksen lisääminen ja vuorovaikutus tapahtuu viestinnän keinoin, jonka keskeisenä välineenä käytetään kieltä. Olisi ollut keinotekoisia yrittää erottaa nämä kategoriat toisistaan, vaikka ne äkkiseltään saattavat vaikuttaa erillisiltä.

Toiseen ryhmään *toimintatavat työssä* tuli niin ikään kolme alakategoriaa, jotka ovat: *käytännön taidot, ajattelutaidot* ja *henkilökohtaiset ominaisuudet*. Nämä ryhmät kuuluivat nähdäkseni loogisesti yhteen, sillä kyseessä olivat konkreettisesti työn tekemiseen liittyvät ominaisuudet. Kolmas yläkategoria *työn ja koulutuksen tiedolliset ja yleiset ominaisuudet* sisältää kaksi alaluokkaa: *tiedolliset ja yleiset*. Tähän ryhmään sijoittuivat ne vahvuudet, jotka olivat suoraan luettavissa koulutuksen tai työn kautta hankituiksi kompetensseiksi.

## Ihmisten välinen toiminta

Tähän kategoriaan kuuluvat **viestintä- ja kielitaidot** mainittiin noin 200 kertaa, eli kyseessä oli tärkeäksi katsottu vahvuus. Mainintoihin sisältyi sekä *suullinen että kirjallinen kielitaito, viestintä niin suomeksi kuin vierailla kielilläkin, sekä esiintymistaidot*. **Vuorovaikutus, ryhmätyö ja verkostot** -alakategoriassa kaikki vahvuudet olivat tärkeitä, sillä ne olivat saaneet paljon mainintoja. *Vuorovaikutus, sosiaaliset taidot, ryhmätyötaidot, johtajuus sekä verkostot ja verkostoitumistaidot* oli mainittu yhteensä noin 300 kertaa. **Moninaisuuden ymmärtäminen**, johon *kuului kulttuurien tuntemus ja monikulttuurisuus*, oli mainittu hämmästyttävän pienessä määrässä vastauksia, vain kahdeksassa.

## Toimintatavat työssä

Tämä kategoria oli runsain sekä erilaisten vahvuuksien variaatioissa että mainintojen määrässä. **Käytännön taidoista** kaikkein tärkeimpänä pidettiin oppimiseen liittyviä vahvuuksia, kuten *kykyä ja halua jatkuvaan uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen*. Tämä aihe mainittiin noin 200 kertaa, joten se koettiin humanistien keskuudessa hyvin tärkeäksi. Muita tärkeitä taitoja tällä osa-alueella olivat *digitaidot*, joista erityisesti mainittiin laaja-alainen osaaminen pitäen sisällään sosiaalisen median taidot (87), *itsensä markkinoiminen ja oman osaamisen tunnistaminen* (49), *kokonaisuuksien hallinta ja kyky erottaa olennainen epäolennaisesta* (49) sekä itsenäiseen toimintaan liittyvät vahvuudet, kuten *itsen johtaminen ja itseohjautuvuus* (33). Myös *projektiosaaminen ja informaatiolukutaito* saivat noin 20 mainintaa.

*Humanistinen koulutus on avartava ja aihepiirit kiinnostavia, mutta ei niillä välttämättä ole hyödyntämisarvoa yhteiskunnassa. Moni asia menee talouden ehdoilla, peräänkuulutetaan kaupallista osaamista. Syvempi sivistys ei ole kovaa valuutaa. (FM261)*

Huolimatta tämän kaltaisista kommenteista, *liiketalousosaaminen ja markkinointi* sekä näihin läheisesti liittyvät aineet mainittiin tärkeinä vahvuuksina vain noin 14 tapauksessa. Tämä oli hieman odottamaton tulos, sillä vapaan sanan osiossa sekä humanistien omia vahvuuksia käsittelevissä vastauksissa mainittiin lukuisia kertoja siitä, kuinka pelkkiä humanistisia aineita opiskelemalla työnsaanti

vaikeutuu, ja mukaan opintoihin tulisi ottaa kaupallisia aineita. Myös vastaajien sivuaineita tarkastellessa voitiin nähdä, että vain noin reilussa 50 tapauksessa oli mainittu kaupalliseen alaan lukeutuvia aineita, eikä ole tietoa, moniko näistä lukeutuu saman vastaajan sivuaineisiin.

**Ajattelutaidot** saivat huomattavan vähän mainintoja, sillä niitä oli yhteensä alle 20 kappaletta. Mainitut taidot olivat: *analyttiset taidot ja tiedon yhdisteleminen* (12), *kriittinen ajattelu* (4) sekä *itsenäinen ajattelu* (1). Sen sijaan **henkilökohtaisia ominaisuuksia** oli mainittu kaikkein eniten sekä mainintojen että eri vahvuuksien määrässä laskettuna.

Henkilökohtaisista ominaisuuksista – ja samalla kaikista tulevaisuuden työntekijän vahvuuksista tärkeimmäksi vastaajat nostivat *joustavuuden*, sillä lähes puolet vastaajista oli nimennyt sen kolmen tärkeimmän työelämävahvuuden joukkoon. Muita samankaltaisia mainintoja olivat *notkeus, mukautuminen, ketteryys, sopeutuvuus ja muutoksensietokyky*. Myös *stressin- ja epävarmuuden sietokyky* (yhteensä n. 60 mainintaa) oli nähty tärkeiksi vahvuuksiksi. Muita joitain kymmeniä mainintoja saaneita ominaisuuksia olivat *luovuus, oma-aloitteisuus* sekä *aktiivisuus, reippaus, energisyys ja tehokkuus*. Myös *positiivinen asenne, sinnikkyys, ennakkoluulottomuus, avarakatseisuus, innovatiivisuus* ja *itseluottamus* olivat useita kertoja mainittuja vahvuuksia. Silmiinpistävän vähän mainintoja oli saanut *empatiakyky*, joka oli mainittu vain kerran. On mahdollista, että vastaajat olivat ajatelleet sen sisältyvän vuorovaikutustaitoihin, tai sitten sitä ei oltu nähty erityisesti tärkeänä työelämävahvuutena.

### **Työn ja koulutuksen tiedolliset ja yleiset ominaisuudet**

Tähän kategoriaan kuuluvat **tiedolliset ominaisuudet** pitävät sisällään työssä ja koulutuksessa hankittuja vahvuuksia. Tärkeimpänä tiedollisista vahvuuksista pidettiin *monialaista osaamista, monipuolisuutta, laaja-alaisuutta* ja *monitieteisyyttä*, jotka mainittiin yhteensä hieman alle 150 kertaa. Seuraavaksi tärkeimpänä vahvuutena nähtiin *työkokemus*, joka mainittiin puolen sataa kertaa. Muita mainittuja vahvuuksia olivat *ammattillisuus, asiantuntijuus tai erityisasiantuntijuus* sekä *kansainvälinen kokemus*. Koulutukseen ja työhön

liittyvistä **yleisistä ominaisuuksista** tärkeimpänä vahvuutena pidettiin koulutuksen laaja-alaisuutta ja hyvää pohjaa. Mainintoja saivat myös ammatillinen koulutus sekä korkeakoulutus. Hyvän pohjan tärkeyttä pohti myös eräs vastaajista:

*Kun on hyvä pohja, on helppo ponnistaa eteenpäin eli jos asenne on kohdallaan, on tie auki myös tulevaisuuteen. Mutta jos jää siihen, että mulla on hyvä tutkinto, enkä tarvitse enää mitään valmennusta, niin ei sillä pitkälle pötki. (FM 452)*

### **Yhteenveto humanistien käsityksistä työelämässä tarvittavista vahvuuksista**

Strukturoidun kysymyksen kohdalla voitiin nähdä, että valmiiksi annetuista vahvuuksista tärkeimpänä valtteina pidettiin taitoa markkinoida itseään töihin sekä omaa aktiivisuutta työnhaussa. Nämä vahvuudet löytyivät myös tärkeimpiä vahvuuksia koskevan kysymyksen vastauksista, mutta jäivät silti huomattavasti kolmen tärkeimmän vahvuuden varjoon, jotka olivat järjestyksessä: *joustavuus, halu ja kyky jatkuvaan uuden oppimiseen ja itsen kehittämiseen sekä sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot*. Ylipäättään henkilökohtaisia ominaisuuksia pidettiin tärkeimpinä työllistymisen kannalta. Sama ilmiö on näkynyt myös esimerkiksi Tuomisen (2012) tutkimuksessa, jossa maisterit itse nostivat oman aktiivisuuden ja henkilökohtaiset ominaisuudet tärkeimmiksi tekijöiksi työllistymisessä. Myös Carverin (2006) tutkimuksessa haastatellut työnantajat sekä oppiaineiden edustajat pitivät henkilön persoonallisuutta sekä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja työllistymisen kannalta erityisen tärkeinä ominaisuuksina.

Muutoin strukturoitua kysymystä ja kolmea vahvuutta koskevaa kysymystä on vaikea verrata, sillä ilmeisesti strukturoidun kysymyksen vaihtoehdot olivat melko kaukana siitä, mitä humanistit pitivät työllistymisen kannalta ensisijaisen tärkeinä taitoina. Myös strukturoidun kysymyksen vahvuudet nähtiin keskimäärin tärkeinä, mutta siitä puuttuivat avoimessa kysymyksessä esiin tulleet keskeisimmät vahvuudet.

### 5.3 Käsityksiä FM-tutkinnon tarjoamista vahvuuksista

Tässä alaluvussa etsitään vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen: *Millaisia työelämävahvuuksia Specian humanististen alojen FM-jäsenet kokevat koulutuksensa tarjonneen ja kuinka niitä voisi hyödyntää tulevaisuuden työelämässä?* Humanistien käsityksiä heidän tutkintonsa tarjoamista vahvuuksista työelämässä kartoitettiin avoimella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, millaisia vahvuuksia tutkinto on tarjonnut työelämässä tähän asti, sekä sitä, millaisia vahvuuksia se voi tarjota tulevaisuuden työelämässä. Vastaajat saivat kertoa aiheesta haluamassaan laajuudessa, ja vastausten pituus vaihteli aina muutaman vahvuuden listaamisesta useita kappaleita käsittäviin kertomuksiin.

Lähes kaikki vastaajat olivat listanneet vahvuuksiaan, mutta jotkut olivat jättäneet vastauskohdan tyhjäksi, tai käyttäneet tilan kertoakseen, ettei heidän FM-tutkinnostaan ole ollut mitään hyötyä työelämässä. Tällaisten vastausten kohdalla voidaan miettiä, onko kyseessä todellakin täysin hyödytön tutkinto, vai onko vastaaja pettynyt menestykseensä työmarkkinoilla ja johtanut siitä päätelmän tutkintonsa hyödyttömyydestä; yleisesti yliopisto-opintojen katsotaan kuitenkin olevan yleissivistäviä sekä antavan kelpoisuuden tehtäviin, joissa vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa.

Käytän vahvuuksien luokitteluun samaa kolme yläkategoriaa ja kahdeksan alakategoriaa sisältävää kehystä kuin aiemmassa työelämävahvuuksia käsittelevässä alaluvussa (kuvio 16). Erona aiempaan luokitteluun on lähinnä kolmas yläkategoria, joka kolmea työllistymisen kannalta tärkeää vahvuutta kuvaavassa luvussa liittyi työssä ja koulutuksessa saatuihin kompetensseihin (ks. luku 5.2). Tässä alaluvussa se on nimeltään *tutkinnon tiedolliset ja yleiset ominaisuudet*, ja se keskittyy nimenomaan FM-tutkinnon tarjoamiin vahvuuksiin eikä niinkään sen suorittajan ominaisuuksiin.

Humanistisen alan FM-tutkinnon suorittaneiden käsityksiä tutkinnon tarjoamista työelämävahvuuksista							
Ihmisten välinen toiminta			Toimintatavat työssä			Tutkinnon tiedolliset ja yleiset ominaisuudet	
Viestintä ja kielitaito	Vuorovaikutus, ryhmätyö, verkostot	Moninaisuuden ymmärtäminen	Käytännön taidot	Ajattelutaidot	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Tiedolliset	Yleiset
Hyvä kirjallinen ilmaisu sekä äidinkieltä että vierailia kielillä	Hyvät verkostoitumistaidot	Ymmärrys kulttuurien merkityksestä	Tiedonhaku, -käsittely ja soveltaminen	Kriittinen ajattelu	Joustavuus, mukautuvuus, sopeutuminen	Substanssiosaaminen	Muodollinen pätevyys
Hyvä suullinen ilmaisu sekä äidinkieltä että vierailia kielillä	Hyvät sosiaaliset taidot	Laaja kulttuurien tuntemus, kulttuurisensitiivisyys	Olennessen löytäminen tietomassojen joukosta	Looginen päättely	Oma-aloitteisuus, itsenäisyys	Erityisosaaminen	Työkokemus
Laaja-alainen kielitaito	Hyvät ryhmätyötaidot	Ymmärrys erilaisista näkökannoista ja työskentelytavoista	Laajien kokonaisuuksien ja projektien hallinta	Kokonaisuuksien hahmottaminen	Luovuus, innovatiivisuus	Yleisivistys	Yliopiston hallinnon tuntemus
Vahvat argumentointitaidot	Neuvottelutaito	Kyky ymmärtää erilaisia ihmisryhmiä	Ongelmanratkaisutaidot	Syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen	Uskallus, ennakkoluulottomuus	Kansainvälinen kokemus ja osaaminen	Tutkimon laaja-alaisuus
Kielellisten valintojen ja merkitysten ymmärrys			Itsenäinen työskentely	Laaja-alainen ajattelu, erinäkökulmien ymmärtäminen	Sinnikkyyys		
Hyvät viestintätaidot eri ympäristöissä, myös esiintymistaito			Halu ja kyky kehittää jatkuvasti itseään ja työtään sekä oppia uutta	Luova ajattelu			



## Ihmisten välinen toiminta

Kuten jo aiemmin argumentoin, keskitin kieli- ja viestintätaidot, vuorovaikutus-, ryhmätyö- ja verkostoitumistaidot sekä monimuotoisuuden ymmärtämisen saman kategorian alle. Tämä oli perusteltua siksi, koska tulkintani mukaan

kaikki ihmisten väliset ilmiöt perustuvat ymmärrykselle ja vuorovaikutukselle, joiden välineenä käytetään hyvin pitkälti kielellistä viestintää.

Tähän kategoriaan kuuluvia taitoja pidettiin humanistien keskuudessa hyvin tärkeinä vahvuuksina työmarkkinoilla, sillä ne saivat yhteensä noin 400 mainintaa. Myös työnantajat pitivät erittäin tärkeinä kieli- ja viestintätaitoja sekä vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitoja (Carver 2006, 57–58; Puhakka 2011, 70–71).

Carverin (2006) tutkimuksessa työnantajat arvostivat kansainvälistä osaamista, mutta eivät kokeneet humanistisen koulutuksen kasvattavan sitä oleellisesti<sup>46</sup>. Puhakan (2011) artikkelista ei löytynyt muita kansainvälisyyteen tai monikulttuurisuuteen liittyviä mainintoja kuin (englannin) kielitaito, ja aihealueiden lähes totaalinen puuttuminen maisterien viisivuotisuraseurannasta hämmentää (Puhakka & Tuominen 2011).

## Viestintä ja kielitaito

Humanistit pitivät yhtenä tutkintonsa tarjoamana vahvuutena **vankkaa kielitaitoa**. Tämä on looginen seuraus sille, että puolet vastaajajoukosta oli lukenut pääaineenaan kieliaineita ja ne olivat myös sivuaineiden joukossa suosituimpien joukossa. Kielitaitoa pidetään myös yleisesti yhtenä humanistien vankimmista vahvuusalueista työmarkkinoilla, ja on huomattava, että kaikki humanistiset alat antavat valmiuksia hyvään suulliseen ja kirjalliseen esitykseen<sup>47</sup> (Carver 2006, 55). Erityisesti englannin kielen osaamisesta on hyötyä

---

<sup>46</sup> On huomattava, että lähes puolet tähän kyselyyn vastanneista oli valmistunut vuonna 2006 tai sen jälkeen, ja yliopistoissa on nyttemmin panostettu kansainvälisiin opintoihin (ks. esim. Turun yliopisto 2015c).

<sup>47</sup> ”Filosofian maisterin tutkinnon suorittaneella on hyvä kyky viestiä suullisesti ja kirjallisesti äidinkielellä sekä vähintään yhdellä vieraalla kielellä sekä alan että alan ulkopuoliselle yleisölle. Lisäksi hänellä on kyky kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen sekä valmiudet tieteellisen tiedon ja tieteellisten menetelmien soveltamiseen sekä työelämän edellyttämät viestintätekniset taidot.” (Turun yliopisto 2015b) ”Kielitaito, kulttuuristen kontekstien ymmärtäminen ja laajojen kokonaisuuksien hallinta ovat humanistien selkeitä vahvuuksia.” (Helsingin yliopisto 2016b)

tulevaisuuden työelämässä, sillä sen aseman vahvistumisesta niin työ- kuin opetuskielenäkin on esitetty ennustuksia (Rubin 2012 62–63).

Hyvän kielitaidon katsottiin olevan sekä laaja-alaista vieraiden kielten osaamista, että sujuvaa suullista ja kirjallista suomen kielen taitoa. Tutkimukseen osallistuneiden kielitaito kattoikin kotimaisten kielten ja englannin lisäksi monissa tapauksissa myös esimerkiksi venäjää, saksaa, ranskaa, italiaa, espanjaa, tai harvinaisempia kieliä, kuten japania, arabiaa tai kiinaa. Seuraavassa katkelmassa eräs vastaaja kertoo kielitaidon suorista hyödyistä työtehtävissä:

*...kielitaito, vuorovaikutustaidot, monikulttuurisuustaidot, laaja ja monialainen näkökanta. Näitä asioita koen saaneeni FM-opinnoistani ja näistä koen olleen erityistä hyötyä työelämässä nyt ja olevan myös tulevaisuudessa. Erityisesti omalla kohdallani kielitaito on tuonut minulle erityisvastuita kollegoihini nähden. (FM131)*

**Viestintätaidot** kytkeytyvät kielitaidon lisäksi suulliseen ja kirjalliseen esitykseen, ja niitä pidettiin erittäin tärkeinä yhdessä muiden tämän kategorian vahvuuksien kanssa. Carverin (2006) mukaan viestintätaidot kehittyvät hyviksi humanistisessa koulutuksessa siksi, koska suurin osa opintosuorituksista tehdään kirjallisina töinä. Myös Korhosen ja Sainion (2006, 71–72) tutkimuksen mukaan humanistit kokivat tutkintonsa kehittäneen hyvin työelämässä tarvittavia viestintätaitoja.

Tutkimukseeni osallistuneet kuvailivat omien viestintätaitojensa olevan hyvät sekä kirjallisesti että suullisesti, ja niiden koettiin olevan humanistien erityinen vahvuus. Eräs tutkintonsa antamiin kieli- ja viestintätaitoihin tyytyväinen vastaaja muotoili vahvuuksiaan seuraavasti:

*Olen itsevarma siitä, että suullinen ja kirjallinen ilmaisuni on riittävällä tasolla. Englannin kielen opinnoistani on ollut työssäni paljon hyötyä, teen omien museotyötehtävieni lisäksi välillä yhtiössäni myös käännöstehtäviä. (FM235)*

Kirjallisen ja suullisen viestinnän lisäksi humanistisen koulutuksen koettiin antaneen monitahoisia valmiuksia viestimiseen, johon liittyy kielellisten valintojen

ja niiden merkityksen ymmärtäminen. Tämä tulee esiin seuraavassa lainauksessa:

*[työssäni] Viestintä eri kohderyhmille on myös tärkeää – siihen koen erityisesti saaneeni sisältöä opinnoissa – ei niinkään teknistä, joka muuttuu, vaan nimenomaan viestin kohdentamiseen ja vastaanottajan ymmärtämiseen liittyen. (FM472)*

Viestintätaitoihin voidaan lukea myös **esiintymistaidot**, jotka olivat usean vastaajan mukaan kehittyneet FM-koulutuksen myötä. Moni katsoi myös hyvät **argumentointitaitonsa** koulutuksensa ansioksi. Aina ei ole huono asia, että omaa osaamistaan ja oppiaineensa valintaa joutuu perustelemaan muille; seuraava vastaaja oli osannut kääntää jatkuvan osaamisensa argumentoinnin hyödykseen ja näki sen yhdistyvän luontevasti koulutuksensa monipuoliseen sisältöön:

*... olen joutunut alusta asti kertomaan ja perustelemaan ihmisille mitä osaan, sillä oppiaineeni ei ole lähes kenellekään ennalta tuttu. Olen oppinut rakentamaan hissipuheen omasta osaamisesta olosuhteiden pakosta ja siitä on nyt työelämässä hyötyä. Toisaalta opinnoissa opettelimme ymmärtämään monenlaisia diskursseja: suunnittelijapuhetta, museoviranomaispuhetta, teknistä ja luonnontieteellistä puhetta, ympäristöpsykologiapuhetta, kulttuuri- ja taidepuhetta, suojelupuhetta...etc. Osaan näin ollen kommunikoida eri alojen asiantuntijoiden kanssa uskottavasti sekä uskallan HAASTAA heidän puheitaan. (FM408)*

### **Vuorovaikutus, ryhmätyö ja verkostot**

**Vuorovaikutuksen ja ryhmätyötaitojen** merkitystä työntekijän vahvuuksina korostetaan niin tulevaisuuden työelämätaitojen yhteydessä kuin työnantajien toiveissakin (ks. esim. Carver 2006, 49; Halttunen 2014,83; Puhakka 2011, 64–65). Ei liene kenellekään epäselvää, että ne ovat äärimmäisen tärkeitä näinä aikoina, kun yhä enemmän tehdään töitä alati muuttuvissa tiimeissä, työtehtävät ja -ympäristöt saattavat vaihdella nopeastikin, ja erilaiset sähköiset mediat

vaativat välitöntä vuorovaikutteista reagoimista. Seuraava vastaaja näki sosiaaliset taidot humanistien vahvuudeksi – monen muun muassa:

*...humanistiset alat antavat hyvän pohjan monenlaisiin työtehtäviin. Yleensä oletetaan, että insinööri tai kauppatieteilijä pystyy mihin vaan...miksei humanisti? Tarvitaan sosiaalisia taitoja, luovuutta, sopeutumista, elämänikäistä oppimisen iloa...keillä muilla sitä on enemmän kuin humanisteilla? (FM469)*

Paitsi työnantajien, myös humanistien itsensä mielestä vuorovaikutus ja ryhmätyötaidot ovat ensiarvoisen tärkeitä, ja tämä näkyy paitsi Korhosen ja Sainion (2006, 72) tutkimuksessa, myös käsillä olevassa tutkimuksessa. Monet vastaajat mainitsivat tutkinnon kehittäneen vuorovaikutustaitojen lisäksi valmiuksia ryhmässä työskentelyyn.

*FM-koulutukseni on myös kehittänyt yhteistyö- ja ryhmätyötaitojani, mistä on apua nykyisessä työelämässä, jossa työyhteisöä joutuu määräaikaista töitä tekemällä vaihtamaan kohtalaisen usein. (FM280)*

Carverin (2006, 53–54) tutkimuksessa humanistien sosiaaliset ja ryhmätyötaidot nähtiin työnantajan näkökulmasta puutteellisina, ja tämä on ristiriitainen oman tutkimukseni tulosten kanssa. Myös jotkut humanistit itse ovat sitä mieltä, ettei heidän koulutuksensa ole antanut riittäviä valmiuksia työelämän vuorovaikutus- ja ryhmätyötilanteisiin (Helsingin yliopisto 2015b). Toisaalta työnantajat ovat nimenneet humanistien vahvuuksiksi nimenomaan sosiaaliset taidot (Sainio 2015).

Vuorovaikutustaitoihin liittyä olennaisen osana ymmärrys toisen näkökulmasta ja kyvystä asettua toisen asemaan. Siksi onkin hämmäntävää, että mainintoja **empatiakyvystä** oli sekä kolmea työelämävahvuutta koskevan kysymyksen vastauksissa että humanistien vahvuuksia kartoittavissa avoimissa vastauksissa vain kourallinen. Toisaalta ihmisten, heidän vaikuttimiensa ja moninaisten näkökulmien ymmärtäminen oli mainittu vahvuuksina useita kertoja, joten empatiakyky oli saatettu nähdä sisältyvän niihin osana suurempaa kokonaisuutta. Kiteyttipä eräs vastaaja asian seuraavasti: *Humanistinen koulutus*

*kehittää myös tunneälyä ja empatiakykyä, mikä on tärkeää työelämässä, jossa joutuu kohtaamaan hyvin erilaisia ihmisiä. (FM417)*

Erilaisissa **verkostoissa** toimiminen on useiden näkemysten mukaan kiinteä osa tulevaisuuden työelämää – joillekin jopa pääasiallinen tapa työskennellä. Verkostoasiantuntijuus tulee joidenkin skenaarioiden mukaan korvaamaan asiantuntijuuden, sillä verkostoitunut asiantuntemus on yksilöllistä vahvempaa. (Aalto ym. 2008, 14; Alasoini ym. 2012; Rubin 2012, 18–19.) Monet tähän tutkimukseen vastanneet olivatkin katsoneet yhdeksi tutkintonsa tarjoamaksi vahvuudeksi **sosiaaliset verkostot ja verkostoitumisen taidon**. Erityisesti jälkimmäinen on äärimmäisen tärkeä näinä aikoina, jolloin monet työpaikat saadaan olemassa olevilla suhteilla työnantajiin. Verkostoitumista voi harjoitella opiskeluaikana monilla tavoin, ja yksi niistä on vapaaehtoistoimintaan osallistuminen: *[FM-koulutus] On tarjonnut verkostoitumistaitoja – tarjonnut mahdollisuuden niiden kehittämiseen opiskelijajärjestötoiminnan kautta. (FM200)*

**Verkostojen luomiskyky** on myös hyvin tärkeä vahvuus, sillä tulevaisuudessa yhä useampi tekee työtä jonkunlaisessa verkostossa. Verkostoissa myös monen vahvuutekseen mainitsevat **neuvottelutaidot** nousevat arvoonsa. Kun verkostot muodostuvat asioiden eivätkä fyysisten työpisteiden ympärille, on verkostoiden luominen ja ylläpitäminen äärimmäisen tärkeää. Vaikka monet vastaajista kokivatkin itse verkostot tutkintonsa tuomiksi vahvuuksiksi, on verkostoitumiskyky vaikeammin erotettavissa henkilökohtaisista ominaisuuksista. Kertooko seuraava lainaus vastaajan henkilökohtaisista ominaisuuksista, tutkinnon tarjoamista vahvuuksista, vai molempien yhdistelmästä?

*Minulla on kyky löytää hyviä ja taitavia ihmisiä ja tekijöitä ympärilleni lähes tyhjästä. Tämän olen todistanut monesti vaihtamalla sektoria jossa olen työskennellyt, jolloin olen luonut verkostot alusta. (FM408)*

Myös olemassa olevia verkostoja on syytä vaalia vastavuoroisesti, sillä niistä koitua hyöty voi olla merkittävä:

*Olen kokenut verkostojen tärkeyden. Pidän yhteyttä opiskelututtuihin, ja tuemme toisiamme hakemaan samoille*

*työnantajille, joilla itse työskentelemme. Näin syntyy kokonaisia opiskelukavereiden yhteisöjä työpaikoille..... yllättäviltä tahoilta voi saada lisätietoja ja apua, ja ongelmat ratkeavat joukkovoimalla. (FM211)*

## **Moninaisuuden ymmärtäminen**

Tämä alakategoria pitää sisällään laajan vahvuuskentän, sillä moninaisuuden ymmärtäminen tarkoittaa tässä tutkimuksessa niin **erilaisten ihmisten, kulttuurien kuin näkökantojenkin ymmärtämystä**. Moninaisuusosaaminen on ensiarvoisen tärkeää työyhteisöissä, joissa kulttuurinen diversiteetti lisääntyy, erikäiset ja erilaisista taustoista tulevat ihmiset työskentelevät yhdessä, ja työskentelykumppanit vaihtuvat usein. Moninaisuusosaaminen, joka on tutkimuksen mukaan eräs humanistien vahvuuksista, tuo tullessaan inhimillisen hyvän lisäksi myös taloudellista hyötyä, sillä parhaimmillaan työyhteisö saa moninaisuudesta voimaa toimia tuottavasti ja tehokkaasti (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 328–329). Tässäkö olisi humanistien – kulttuurin- ja ihmistuntemuksen asiantuntijoiden – yksi yliverlainen vahvuus muihin korkeakoulutettuihin nähden? Näin ainakin, jos uskomme seuraavaa vastaajaa:

*Ihmisyyden ja eri kulttuurien ymmärtäminen antanee keskivertoa paremmat valmiudet toimia muuttuvassa maailmassa ja työyhteisöissä, joissa monikulttuurisuus lisääntyy. (FM430)*

Moninaisuuden tuntemus ja ymmärrys on tärkeää erityisesti esimiestehtävissä, sillä laaja-alainen ymmärrys moninaisuudesta vaikuttaa organisaatiossa muun muassa henkilöstön kehittymiseen suvaitsevaisemmiksi ja kunnioittavimmiksi muita kohtaan, edistää henkilöstön ja asiakkaiden tyytyväisyyttä sekä parantaa koko yrityksen imagoa (Colliander ym. 2009, 332). Eräs tutkimukseen vastanneista kuvaili tutkintonsa antamia vahvuuksia seuraavasti: *Lisäksi olen saanut valmiuksia kohdata erilaisia ihmisiä ja ajattelutapoja, mistä on erityisesti ollut hyötyä esimiestyössä. (FM83)*

## **Toimintatavat työssä**

Tähän kategoriaan kuuluvat käytännön taidot, ajattelutaidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Tähän kategoriaan tuli eniten mainintoja, sillä yhteensä mainintoja tämän kategorian vahvuuksista kertyi lähes 600 kappaletta. Käytännön taitoja ja ajattelutaitoja voi olla vaikea erottaa toisistaan, sillä ne limittyvät päällekkäin monissa tapauksissa. Näin kuitenkin tarpeelliseksi sijoittaa ne omiin alakategorioihinsa, sillä vastauksista löytyi molemmista osa-alueista vahvuuksia.

Myös henkilökohtaiset ominaisuudet on vaikea erottaa tutkinnon tarjoamista vahvuuksista. Toisaalta, monet ihmisen ominaisuuksista ovat kehitettävissä, eivätkä syntymässä determinoituja. Tällaisia ovat esimerkiksi älykkyys ja lahjakkuus (Aalto ym. 2008, 16).

### **Käytännön taidot**

**Tiedonhaku -käsittely ja tiedon soveltaminen** olivat vahvuuksia, jotka suurin osa humanisteista kertoi koulutuksensa tarjonneen. Nekin, jotka eivät juuri löytäneet muita vahvuuksia koulutuksestaan, nimesivät tiedonhaun ja tiedon kriittisen käsittelyn vahvuudekseen. Näihin vahvuuksiin liittyi olennaisesti myös kyky **seuloa tietomassoja** ja löytää niistä tehtävän kannalta olennaisin tieto. Myös 2000-luvun taidoista löytyvä informaation lukutaito painottaa samoja vahvuuksien ensisijaisuutta tulevaisuuden työelämässä ja samoja taitoja painotetaan muissakin tulevaisuuden työelämätaitojen viitekehyksissä (ks. esim Binkley ym. 2012, 50; Davies ym. 2012; Euroopan Parlamentti 2006; OECD 2005).

Humanistit nimesivät kolmen tärkeimmän tulevaisuuden työelämävahvuuden joukkoon **kyvyn ja halun jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen**. Tämä vahvuus myös löytyi humanisteilta. Eräs vastaaja muotoili asian näin: *Tärkeää on myös uteliaisuus tulevaisuutta kohtaan, itsensä kehittäminen ja taitojen pitäminen ajan tasalla. Ei saa jäädä reliikiksi. (FM35)* Humanistisen koulutuksen todettiin antaneen vankan pohjan jatkuvalla oppimiselle ja kehittymiselle. Tämä on varmasti eräs humanistien suurimmista vahvuuksista tulevaisuuden työmarkkinoilla. Humanistien erinomaiseen oppimiskykyyn uskoi myös seuraava vastaaja:

*Olen ylpeä siitä, että olen humanisti, ja uskon että humanisteilla on hyvät työllistymismahdollisuudet. Tärkeää on oma aktiivisuus työhaussa sekä kyky markkinoida itseään ja tunnistaa omat vahvuutensa. Humanisteilla on mielestäni ilmiömäinen kyky oppia ja sopeutua erilaisiin tilanteisiin, sillä he ovat ihmistuntijoita ja ilmiöiden seuraajia. (FM231)*

**Projektienhallinta ja -koordinointi** nähtiin myös tärkeänä FM-tutkinnon tarjoamana vahvuutena. Toisaalta juuri humanistisen koulutuksen tarjoamat yleiset taidot nähtiin itse spesifejä projektitaitoja tärkeämpinä:

*Humanistinen koulutus antaa poikkeuksellisen hyvän pohjan oppia nopeasti uusia ja monimutkaisia asioita. Vaikka humanisti oppii sisältöjä koulutuksensa myötä, tärkein taito työelämässä on kuitenkin ollut juuri taito hankkia tietoa ja oppia uutta. Nykyään työelämä on menossa kohti yhä laajempaa projektimaisuutta, mikä on humanistin kannalta hyvä asia, koska esimerkiksi projektijohtaminen ei vaadi sisällöllistä asiantuntijuutta, vaan ainoastaan kykyä hahmottaa lopputulos ja prosessi, miten siihen päästään. Uskon, että tällaisella osaamis pohjalla on kysyntää myös tulevaisuudessa, kunhan näitä taitoja osaa tuoda esiin riittävästi. (FM226)*

Monet kertoivat tutkintonsa projektitöiden ja tutkielmien myös kasvattaneen laajojen kokonaisuuksien hallinnan lisäksi kykyä **oma-aloitteiseen ja itsenäiseen työskentelyyn**. FM-tutkinto oli kehittänyt myös vastaajien **ongelmanratkaisutaitoja**. Mainitut löytyvät myös tärkeinä taitoina luvussa kolme esitettyjen yleisten työelämätaitojen ja 2000-luvun taitojen viitekehyksistä (ks. esim. Binkley ym. 2012, 50; Davies ym. 2012; Euroopan Parlamentti 2006; OECD 2005). Toisin kuin kyselyyni vastanneet humanistit, Helsingin yliopiston (2015b) uraseurantaan vastanneet humanistit eivät kokeneet saaneensa tutkinnostaan riittäviä valmiuksia projektinhallintataitoihin. Myös Carverin (2006) mukaan humanistien projektitaidoissa olisi kehitettävää. On mahdollista, että humanistisen koulutuksen kirjon vuoksi tähän tutkimukseen on sattunut hyvän



projektiosaamisen saaneita yksilöitä, mutta yleisesti koulutuksen tarjoamassa projektiosaamisessa olisi kehittämisen varaa.

### **Ajattelutaidot**

Mielenkiintoista on se, että tärkeimpiä tulevaisuuden työelämässä tarvittavia vahvuuksia kysyttäessä vain ani harva mainitsi ajatteluun liittyvät taidot – ja vain neljä nosti tärkeäksi vahvuudeksi **kriittisen ajattelun** –, mutta kun kysyttiin humanistisen koulutuksen tarjoamia vahvuuksia, yli kolmasosa kysymykseen vastanneista kertoi koulutuksensa tarjoamaksi vahvuudeksi kyvyn kriittiseen ajatteluun: *FM-koulutus tarjoaa ennen kaikkea valmiuden suhtautua asioihin kriittisesti ja valmiuden tarkastella, miten asioita voisi kehittää. (FM252)*

Mistä sitten voi johtua tämä epäsuhta humanistien nimeämien tärkeiden tulevaisuuden työelämävahvuuksien ja FM-tutkinnon tarjoamien vahvuuksien välillä? Selkeästi vastaajat pitävät ajattelutaitoja – ja erityisesti kriittistä ajattelukykyä – tärkeänä vahvuutena, sillä niin moni oli maininnut asian omista vahvuuksistaan kertoessaan. Voisiko olla niin, että humanistit itse arvostavat korkealle kykyään kriittiseen ajatteluun, mutta kokevat, ettei työmarkkinoilla arvosteta sitä?

Muita FM-tutkinnon tarjoamia ajatteluun liittyviä vahvuuksia olivat **kyky laaja-alaiseen ajatteluun, eri näkökulmien löytämiseen, kokonaisuuksien hahmottamiseen ja syy-seuraussuhteen ymmärtämiseen, sekä loogisen ja luovaan ajatteluun**. Teoreettinen ajattelu nähtiin strukturoidussa työelämävahvuuksia kartoittaneessa kysymyksessä annetuista vaihtoehdoista vähiten tärkeäksi, mutta sekin mainittiin tutkinnon tarjoamissa vahvuuksissa. Ylipäättään FM-tutkinnon koettiin kehittäneen laaja-alaisesti ajattelu- ja analysointikykyjä:

*Teoreettisessa mielessä sain koulutukselta paljonkin, esimerkiksi laaja-alainen ajattelu, syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen, analyyttinen ajattelu jne. (FM120)*

## Henkilökohtaiset ominaisuudet

Ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet painavat työnsaannissa paljon, kuten aiemmissakin tutkimuksissa on todettu (Carver 2006, 21; Tuominen 2012). Eräs vastaajista oli kiteyttänyt asian seuraavasti:

*Koulutus sinällään on hyvästä, mutta nykyään ihmisen persoona ja henkilökohtaiset ominaisuudet painottuvat siinä, miten työtä tehdään ja miten hyvin sitä tehdään. Ei titteli tai koulutus pelkästään tee ihmisestä hyvää ja pätevää, vaan ihmisen persoona ja hänen empatiakykynsä sekä taito tulla toimeen ihmisten kanssa sekä valmius tehdä asioita uudella tavalla ja uutta oppimalla. (FM90)*

Kolmea tärkeintä työelämävahvuutta kysyttäessä kaikkein tärkeimpänä nähtiin **joustavuus**. Se on myös pitkälti työnantajien toiveiden mukaista, mutta kuinka toivottavaa se on itse työntekijöiden mielestä? Humanistit kertoivat tutkintonsa antaneen valmiuksia joustamiseen ja **sopeutumiseen** työelämässä:

*Minun alani koulutus antaa valmiudet sopeutua monenlaiseen tehtävään, monipuolisesti ja ennakoluulottomasti, ja uutta pelkäämättömästi oppien, ja sitä tulevaisuudessa tarvitaan. (FM469)*

*Humanistina olen "valmis kaikkeen" mutta toivon koulutustani ja panostani myös arvostettavan niin palkan kuin muun tunnustamisen kautta. (FM398)*

Moni kertoi tutkintonsa kasvattaneen myös **epävarmuuden sietoa, sinnikkyyttä, pitkäjänteisyyttä** sekä **uskallusta** ja **ennakkoluulottomuutta**, jotka voivat tietysti liittyä henkilön synnynnäisiin ominaisuuksiin, mutta koulutuskin voi niitä kehittää. Tutkinnon katsottiin myös ohjanneen kohti oma-aloitteisuutta ja itsenäisyyttä.

**Luovuus** nähdään tärkeänä vahvuutena yleisten työelämätaitojen sekä 2000-luvun taitojen viitekehyksissä. Tämän tutkimuksen vastaajat nostivat luovuuden myös henkilökohtaisista ominaisuuksista melko tärkeäksi, mutta toisaalta vain neljä mainitsi tutkintonsa kehittäneen luovuutta. Tämä on ymmärrettävää siitä näkökulmasta, jos ajatellaan luovuuden olevan

synnynnäinen ominaisuus, eikä niinkään tutkinnon mukanaan tuoma vahvuus. Voidaan myös pohtia, onko työelämätaitojen viitekehyksissä esiintyvä luovuus samaa kuin humanistien mainitsema luovuus. Insinööri, opettaja ja taiteilija voivat nähdä luovuuden eri tavoin; luovuuskin voi olla kovaa tai pehmeää (Hakala, Uusikylä & Järvinen 2015, 259).

## Tutkinnon tiedolliset ja yleiset ominaisuudet

### Tiedolliset

Tiedollisista taidoista oman alan **substanssiosaaminen** nähtiin itseoikeutetusti koulutuksen tarjoamana vahvuutena. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että oman alan substanssiosaamisen lisäksi olisi jotain **erityisosaamista**, ja usealla vastaajalla sitä oli kertynytkin esimerkiksi sivuaineiden, työkokemuksen tai järjestötoiminnan myötä. Tutkinnon **yleissivistävyys** koettiin tärkeänä humanistien vahvuutena: *Hyvä yleissivistys, kiinnostus oppia uusia asioita ja olennaisen erottaminen eri asioista kantaa pitkälle, lisättynä hyvillä yhteistyövalmiuksilla. (FM193)*

Useampi vastaaja oli käyttänyt hyväkseen mahdollisuutta saada **kansainvälistä kokemusta** vaihto-oppilaana. Tämä tutkinnon tarjoama kokemus nimettiin myös yhdeksi vahvuudeksi:

*Olin myös vaihto-opiskelijana tutkintoni aikana, ja sieltä saamani kansainvälinen kokemus avarsi omaa maailmankuvaani ja antoi minulle taitoja työskennellä monikulttuurisessa työympäristössä. (FM231)*

### Yleiset

Filosofian maisterin tutkinto tarjoaa jo itsessään tiettyjä perusvahvuuksia. Moni vastaaja mainitsikin itsestään selvän tosiasian: *Maisterin tutkinto on antanut minulle työtehtävissä vaadittavan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen statuksen. (FM240)* Akateemisella tutkinnolla nähtiin saavutettavan **muodollisen pätevyyden** lisäksi myös **arvostusta** työnantajien ja muiden ihmisten taholta. Maisterin tutkinnon nähtiin olevan vahvuus paitsi työllistymisessä, myös palkkauksessa verrattaessa muihin samaa työtä tekeviin mutta matalammin koulutettuihin. Muita yleisiä tutkinnon tarjoamia vahvuuksia olivat sen

lähtökohtainen **laaja-alaisuus**, sen myötä tuleva **yliopiston hallinnon tuntemus** sekä työharjoitteluissa saatava **työkokemus**.

Useampikin vastaaja lähetti terveisensä muille humanisteille: olisi syytä keskittyä artikuloimaan oman osaamisen ja vahvuuksien puolesta sekä pystyä ajattelemaan laatikon ulkopuolelta. Työllistymismahdollisuuksia tarkastellessa **humanistinen tutkinto** voi olla myös yllättävä etu:

*Olen työskennellyt organisaatioissa, joissa humanisteja ei ole montaa ollut (tai ehkä vain minä), joten koulutustausta on ollut tapa erottautua. Pelkän kaupallisen taustan omaavien työkavereiden joukossa humanistitausta tuntui ennen valmistumista kummalliselta, mutta olen kääntänyt sen vahvuudeksi. Nykyään näen sen ehdottomana vahvuutena. (FM87)*

Moni muukin vastaaja kertoi työllistyneensä – ei niin perinteiselle –humanistiselle alalle. Yrittäjäyys, freelancer -työt, IT- tai kaupallinen ala voivat hyvinkin työllistää myös humanisteja:

*Vaikka olen työskennellyt koko työurani kaupallisella puolella, en koskaan ole kokenut, että humanistinen koulutukseni olisi katsottu heikkoudeksi, päinvastoin. (FM36)*

*Olen tehnyt työurani teknisellä alalla... Koulutukseni ei ole vastannut sitä, mitä olen työkseni tehnyt v. 2003–2015. Koen kuitenkin, että humanistitaustastani on ollut paljon hyötyä edetessäni urallani (alaistaidot, esimiestaidot, projektinhallinta- ja projektinjohtamistaidot) insinöörivaltaisessa työympäristössä. "Humaanimpi" ote työhön, ihmisiin ja projekteihin on osittain ammentunut myös FM-taustasta. (FM69)*

Humanistisen koulutuksen **laaja-alaisuus** nähtiin erityisenä vahvuutena: *Olen generalisti, minulla on hyvin laajat osaamisalueet. (FM39)* Tämä on myös yleisesti tunnustettu humanistien vahvuusalue, ja monipuolisuudella sekä laaja-alaisella, generalistisella osaamisella on suuri merkitys myös tulevaisuuden monimuotoisessa työelämässä:

*Minun alani koulutus antaa valmiudet sopeutua monenlaiseen tehtävään, monipuolisesti ja ennakkoluulottomasti, ja uutta pelkäämättömästi oppien, ja sitä tulevaisuudessa tarvitaan. (FM469)*

### **Yhteenveto FM-tutkinnon tarjoamista vahvuuksista**

Humanistit kertoivat koulutuksensa tarjoamiksi erityisiksi vahvuuksiksi kieli- ja viestintätaidot sekä tiedonhankinta- ja -käsittelytaidot, laajojen kokonaisuuksien hahmottamisen ja hallitsemisen, vankan kulttuurien tuntemuksen, valmiuden toimia vuorovaikutteisesti erilaisten ihmisten kanssa, kyvyn ajatella laaja-alaisesti ja kriittisesti, sekä halun ja kyvyn kehittyä ja oppia jatkuvasti uutta. Tutkinto nähtiin myös yleissivistävänä, monipuolisena ja laaja-alaisena, sen lisäksi, että se tarjosi muodollisen pätevyyden. Moni kertoi olleensa opintojensa aikana ulkomailla vaihto-oppilaana, ja saaneen näin ollen kansainvälistä ja monikulttuurista osaamista liitettäväksi vahvuusrepertuaariinsa.

Ristiriitainen tulos syntyi humanistien tärkeimpänä pitämien työelämävahvuuksien ja heidän omien vahvuuksiensa välille, sillä humanistit nostivat tutkintonsa antamien vahvuuksien kärkipäähän ajattelutaidot, sekä erityisesti kyvyn kriittisen ajatteluun, kun aiemmassa, yleisiä työelämävahvuuksia koskevassa kysymyksessä kriittinen ajattelutaito mainittiin vain neljästi. Myös kyky toisen näkökulmaan asettumiseen ja empatiaan oli mainittu kummankin kysymyksen vastauksissa merkillepantavan harvoin, vaikka ne löytyivätkin mainittujen vahvuuksien joukosta.

Vastauksia tulkitessani jäin pohtimaan, pystyinkö löytämään aineistosta jotain erityisiä humanistien vahvuuksia, joita tulevaisuuden työelämässä tarvittaisiin. Seuraava vastaaja on saanut muotoiltua tiiviisti humanistien vahvuuksien ytimen, josta tulevaisuuden työmarkkinoilla ammentaa:

*Humanistien viestintätaitoja ja laajaa sivistystä tulisi hyödyntää suomalaisessa liike-elämässä ja julkisella sektorilla huomattavasti enemmän sisältöjen hallinnassa, tuotesuunnittelussa, tuotteiden ja palvelujen markkinoinnissa ja muissa kulttuurillista ja ihmisen käyttäytymisen tuntemusta vaativissa tehtävissä. (FM252)*

Nähdäkseni humanistien erityisyys verrattuna muihin tieteenaloihin, on odotetusti juuri laaja-alaisuus, mutta ei perinteisestä generalisti–professio -näkökulmasta, vaan siitä, että laaja-alaisuuteenkin voi ottaa tietyn näkökulman kulloisenkin kontekstin mukaan. Toki tutkinnon sisällöllisellä rakentamisella on suuri merkitys lopputuloksen kannalta, mutta koska humanistinen tutkinto on jo lähtökohtaisesti laaja-alainen ja kattavan yleissivistyksen tarjoava, voisi humanistien vahvuuksia lähestyä työala- ja -tehtäväkohtaisesti. Koska humanistiset alat eivät generalistisen luonteensa vuoksi valmista mihinkään tiettyyn professioon – mutta tarjoavat akateemisenä tutkintona muodollisen pätevyyden lukemattomiin tehtäviin – on työhön sijoittumisessa vain mielikuvitus ja uskallus rajana<sup>48</sup>. Kuten seuraava vastaaja on ymmärtänyt, humanistien kohdalla kyse on työtehtäväkohtaisuudesta:

*FM-koulutus on tarjonnut tukevan pohjatietämyksen ja -osaamisen, jonka päälle rakennetaan työtehtäväkohtaisesti sitä kohdennettua osaamista sekä asiantuntijuutta. Se muodostaa vahvat ja tukevut juuret asiantuntijuuden ja osaamisen puuhun, joka kasvattaa uusia lehtiä päivittäin. (FM367)*

Humanistit itse ymmärtävät olevansa heterogeeninen ryhmä: *Humanistit eivät ole yhtenäinen, samasta puusta veistetty ryhmä, tämän toivoisin työnantajien muistavan. (FM282)*, mutta kokevat joutuvansa työelämässä niputetuiksi vähemmän arvostettujen joukkoon: *Itse arvostan koulutukseni laaja-alaisuutta, mutta humanistien maine ei tunnu olevan kovin korkealla tämän hetken työelämässä. (FM433)*. Toisaalta, kukas kissan hännän nostaa jos ei kissa itse? Humanistien olisi ensiarvoisen tärkeää myös itse tunnustaa oma arvonsa ja oppia argumentoimaan sen puolesta:

*On ehdottomaan tärkeää tarkastella kulttuurialojen ja laajasti FM-alojen koulutuksen tuomia vahvuuksia, vanhanaikaisen "miten humanistikin saisi edes jotain töitä" -asenteen sijaan. Humanistisen koulutuksen tarjoamat taidot ovat juuri niitä, joita tulevaisuuden työpaikoilla, aivan alasta riippumatta, kaikkein eniten tarvitaan. Tämä*

---

<sup>48</sup> Humanisti voi työllistyä vaikka pelien tekijänä, kunhan ei lokeroi itseään liian ahtaasti (Hautamäki 2013).

*tulee näkymään myös arvostuksen kasvuna ja palkkaustason nousuna, mutta ei tietenkään itsestään. Humanistien itse on osattava nostaa aihealue esiin. (FM309)*

Humanistien laajasta kirjosta huolimatta löysin erään yhteisen mielenkiintoisen näkökulman humanistien vahvuuksiin tulevaisuuden työmarkkinoilla. Se linkittyy yleisiin työelämätaitoihin, 2000-luvun taitoihin, sekä globalisaatioon yleisesti. Kun Euroopan neuvosto ja parlamentti (2006) määrittelee työelämän keskeisiä avaintaitoja, OECD (2005) työelämän avainkompetensseja, Phoenixin yliopiston tutkijat (Davies ym. 2012) yleisiä työelämävalmiuksia ja Binkley ym. (2012) 2000-luvun taitoja, niputtaa Kereluik kumppaneineen (2013) yhteen 15 eri 2000-luvun taitojen viitekehystä, ja jättää vähemmälle huomiolle muissa viitekehyksissä korkeaan arvoon nostetut teknologia- ja TVT-taidot. Miksi? Koska he näkevät humanistiset ja tiedolliset taidot sekä eettiset ja moraaliset kysymykset teknologiaa tärkeämpinä.

Päädyn Kereluikin ym. (2013) vanavedessä kyseenalaistamaan erilaisten digitaalitojen ylivertaisuutta muihin taitoihin nähden. Humanistit pitivät melko tärkeinä vahvuuksina tulevaisuuden työelämässä erilaisia TVT-taitoja, mukaan lukien some-taidot, mutta ne eivät näyttäytyneet aineistossani ensiarvoisina. Sen sijaan nykyisen teknologiahypetyksen rinnalla kulkee myös inhimillinen todellisuus, jossa asioita voidaan hoitaa digitaalisesti, mutta *aitoa ihmisten kohtaamista ja ymmärtämistä ei voi hoitaa virtuaalisesti*. Tässä saumakohdassa voisi kulkea humanistien oma polku, jolla esiin tulee humanistien ainutlaatuinen vahvuus; syvällinen ihmisyyden ja moninaisuuden ymmärrys, jota ei voi laskea matemaattisella kaavalla eikä lähettää twiittinä. Humanisti, jolla on halu ja kyky oppia uutta, oppii varmasti minkä tahansa ohjelmiston käytön ja käyttää kriittistä ajattelukykyään myös mediaa lukiessaan. Vaikeampaa, kuin oppia koneiden käyttöä, on ymmärtää maailmaa kokonaisvaltaisesti.

Inhimillisen toiminnan ja kulttuurien monipuolinen ymmärrys, vahvat vuorovaikutus-, viestintä- ja kielitaidot yhdistettynä joustavaan oppimiskykyyn, monipuoliseen ja laaja-alaiseen osaamiseen, tehokkaaseen tiedonhankintataitoon, napakkaan ja kriittiseen tiedonkäsittelyyn sekä analyyttiseen ajatteluun muodostavat kokonaisuuden, josta voi ammentaa taitoja

toimia mitä erilaisimmissa työtehtävissä. Koska humanisti on niin monipuolinen, on pakko ihmetellä seuraavan vastaajan toteamusta: *Humanistisen tutkinnon arvostus ja markkina-arvo ovat varsin matalat. (FM189) Miksi?*

On tosi asia, että tällä hetkellä työelämässä ollaan tilanteessa, jossa monet joutuvat sietämään epävarmuutta, kärsimään työttömyyttä tai tekemään koulutustaan vastaamatonta työtä. Humanisteilla kuitenkin on se hyvä puoli, että koulutusta vastaamatonta työtä on melko vaikea määritellä, sillä hyvin monet työtehtävät – professioammattaja lukuun ottamatta – todennäköisesti vastaavat koulutusta ainakin joiltain osin. Tämä on syytä nähdä vahvuutena ennemminkin kuin heikkoutena; kuten tutkimuksestani kävi ilmi, on humanisteilla keskivertoa paremmat perusvalmiudet kouluttautua ja kehittyä lisää tehtäväkohtaisten vaatimusten mukaisesti. Tämä on selvä kilpailuetu työmarkkinoilla muihin nähden, sillä tulevaisuuden alati muuttuvassa työelämässä jokainen joutuu kehittämään itseään ja osaamistaan jatkuvasti – oli kyvyt siihen millaisia hyvänsä. Suurin ongelma lienee asennepuolella, niin humanisteilla itsellään, oppiaineiden opettajilla kuin työnantajillakin. Vanha viisaus kuitenkin on, että *koska muita et voi muuttaa, muuta itseäsi*. Onneksi tämänkin tutkimuksen aineistossa oli lukemattomia humanistien vahvuuksiin ja erityislaatuisuuteen uskovia vastaajia: *Erittäin hyvä tutkimusaihe! Humanistien työpanos tässä yhteiskunnassa on yhtä tärkeä kuin insinöörienkin. (FM94)*

Eräs sektori, jolla humanisteilla on nähdäkseni tulevaisuuden työelämässä etulyöntiasema, on moninaisuusosaaminen sekä moninaisuuden johtaminen. Koska moninaisuus työyhteisöissä ja verkostoissa kasvaa jatkuvasti kulttuurien kirjon, ihmisten erilaisten taustojen, ikärakenteen muutoksen, yksilöllisten työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sekä sukupuolten ja seksuaalisuuksien moninaistumisen vuoksi, tarvitaan työyhteisöissä kokonaisvaltaisia moninaisuusosaajia. Joidenkin ennusteiden mukaan moninaisuusosaamisen ja -johtamisen voidaan nähdä olevan tulevaisuudessa jopa yksi tärkeimmistä kehittämisalueista työyhteisöissä. (Visti, Gyekye, Heiskanen, Härkönen & Ruoppila 2006, 433.)

Näinä aikoina, kun erityisesti monikulttuurisuus on yksi nopeasti lisääntyvistä moninaisuuden muodoista, työyhteisöt tarvitsevat yhä enemmän valmennusta ja



tukea moninaisuuden sulauttamiseksi luontevaksi osaksi työyhteisöään. Tähän työsarkaan olisi humanistisella, laaja-alaiseen ihmistoiminnan ilmiöiden tuntemukseen perustuvalla osaamisella annettavaa. Moninaisuuden lisääntyminen työyhteisöissä on parhaimmillaan tuottavuutta ja hyvinvointia lisäävää, mutta pahimmillaan työyhteisöä hajottava ja kuormittava tekijä; erityisesti laaja kansallisuuksien kirjo työyhteisössä on kaksiteräinen miekka (Homan, Buengeler, van Ginkel, Eckhoff, & Voelpel 2015, 10). Humanistit olisivat uskoakseni omiaan toimimaan moninaisuuteen valmentavassa työssä, jonka on todettu olevan erityisen hyödyllistä ja työyhteisön luovuutta lisäävää silloin, kun työyhteisössä on ollut valmiiksi negatiivinen suhtautuminen kulttuurien kirjoon (Homan ym. 2015, 1).

*Summa summarum*, on palattava aiemmin siteeraamaani vastaajaan: *humanistit eivät ole yhtenäinen, samasta puusta veistetty ryhmä*. Se, mikä sopii toiselle, ei sovi toiselle. Tässä luvussa esittämäni tulokset ja ehdotukset humanistien vahvuuksien hyödyntämiselle, ovat vain yksi näkökulma asioihin. Joka tapauksessa, vaikka humanistit ovat erilaisia kuten yksilöt yleensäkin, konkretisoi seuraava lainaus nähdäkseni hyvin humanistisen koulutuksen kokonaisvaltaisuutta: *Ilman FM-koulutusta en tuntisi itseäni tai tätä maailmaa.* (FM367)

## 6 Lopuksi

### 6.1 Pohdinta

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli tuottaa Specia ry:lle ajantasaista tutkimustietoa heidän humanistisilta aloilta valmistuneen FM-jäsenistönsä työmarkkinoille sijoittumisesta. Päätin lähestyä aihetta vahvuusnäkökulmasta, sillä dikotomia kovien ja pehmeiden tieteiden välillä oli silmiinpistävä, ja yleinen keskustelu humanististen alojen hyödyllisyydestä näytti olevan hedelmätöntä juupas-eipäs -väittelyä. Myös tutkimusaineistostani löytyi sekä voimakkaan negatiivisesti humanistiseen koulutukseen suhtautuvia että ponnekkaasti humanistista osaamista puolustavia näkökantoja. Vaikka omaa koulutusta pidettiin hyvänä, ajatus talouden ylivallasta arvostuksen nauttijana toistui useita kertoja, esimerkiksi seuraavanlaisesti:

*Humanistinen koulutus on avartava ja aihepiirit kiinnostavia, mutta ei niillä välttämättä ole hyödyntämisarvoa yhteiskunnassa. Moni asia menee talouden ehdoilla, peräänkuulutetaan kaupallista osaamista. Syvempi sivistys ei ole kovaa valuuttaa. (FM261)*

Aloittaessani tutkimuksen tekoa, en tuntenut humanistista kenttää kovin hyvin; oikeastaan voisi sanoa, että en juuri lainkaan. On toisaalta ehkä etu, että en itse ole humanisti, sillä uskoakseni tulokulmani asioihin on melko objektiivinen. Toisaalta, en todennäköisesti ole tavoittanut kaikkia humanististen alojen erityispiirteitä ja hienovaraisia nyansseja, joten tulkintani tutkimusten tuloksista saattaa olla hyvin erilainen, kuin kenttää paremmin tuntevalla, ja huomaamatta saattoi jäädä tärkeitäkin asioita. Toki tutkimuksen edetessä tutustuin humanistisiin aloihin, humanistiseen ajatteluun sekä humanisteihin, ja nyt lopussa voin jo sanoa, että humanistien työelämävahvuuksien esiin tuominen on lähellä sydäntäni. Lisäksi generalistina, pystyn ymmärtämään generalististen alojen luonnetta.

Olisi naiivia ajatella, että olisi olemassa joitain universaaleja humanistivahvuuksia, ja että jokainen humanistista alaa opiskellut kykenisi pelkän koulutuksensa tarjoamien vahvuuksien myötä saavuttamaan itseään tyydyttävän työuran. Se ei ole mahdollista, sillä yksilöllisiin elämänkulkuihin

vaikuttavat hyvin monet muutkin seikat kuin pelkkä koulutus. Humanisteilla on työttömyyttä – kuten tällä hetkellä niin kovin monella muullakin suomalaisella, insinöörit mukaan lukien –, ja työllistymisvaikeuksista varmasti löytyy halukkaille luettavaa. Koska tämän tutkimuksen fokus oli kuitenkin nimenomaan humanistien työelämävahvuuksien tarkastelussa, en katsonut tarpeelliseksi nostaa esiin jo moneen kertaan aiemmin käänneltyjä kiviä, joita humanistien työelämäpoluille on kertynyt.

### **Tulosten yhteenveto**

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella alkuvuodesta 2016, joten kerätty tieto on tutkimuksen julkaisuhetkellä hyvin ajantasaista. Kyselyyn vastasi reilusti vajaa kolmannes Specian FM-jäsenistöstä ja rajausten jälkeen tarkempaan analyysiin jäi 22 prosenttia jäsenistöstä (n = 507). Rajauksen myötä analyysistä poistuivat luonnontieteitä pääaineenaan lukeneet, opettajan pedagogisen pätevyyden hankkineet sekä tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon suorittaneet, sillä tutkimuksen kohteena olivat nimenomaan generalisti-humanistit. Vaikka vastausprosentin alhaisuuden vuoksi yleistysten tekemisen kanssa on oltava varovainen, käytän selkeyden vuoksi tuloksista raportoidessani ilmausta *humanistit* tarkoittaessani tähän tutkimukseen vastanneita Specian generalisti-humanistijäseniä. Kyselyn vastauksia analysoitiin sekä kvantitatiivisesti – lähinnä ristiintaulukoimalla sekä esittämällä frekvenssejä ja prosenttiosuuksia – että kvalitatiivisesti sisällönanalyysin keinoin.

Analyysin perusteella voidaan todeta, että tämän tutkimuksen humanistit ovat pääsääntöisesti varhaisessa keski-ikässä olevia naisia, jotka asuvat yleisimmin Uudellamaalla tai muualla Suomen isoissa kaupungeissa. He asuivat useimmiten avo- tai avioliitossa ilman lapsia, mutta mikäli heillä oli taloudessaan alaikäisiä lapsia, niitä oli yleensä joko yksi tai kaksi. Humanistit olivat valmistuneet yleisesti 2000-luvulla, joko Helsingin, Tampereen, Jyväskylän tai Turun yliopistoista. Puolella oli ollut pääaineenaan jokin kieliaine, ja muita pääaineita olivat viestintä- ja käännösaineet, kirjallisuus- ja kulttuuriaineet sekä historia-aineet. Sivuaineikirjo oli valtaisa, ja humanistit olivatkin sijoittaneet tutkintoihinsa kolme tai useampia sivuaineita. Suurimmalla osalla ei ollut FM-tutkintonsa lisäksi muita tutkintoja,

mutta mikäli niitä oli, ne olivat yleisimmin alempia korkeakoulututkintoja tai ammatti- tai erityisammattitutkintoja.

Valtaosa vastaajista oli mukana työelämässä, ja suurin osa heistä työskenteli kokoaikaisesti, pääsääntöisesti vakituksessa työsuhteessa. Kolmannes vastaajista ei ollut kokenut lainkaan työttömyyttä ja toinen kolmanneskin oli kokenut sitä alle puoli vuotta työurastaan. Loppu kolmannes oli ollut työttömänä hyvin vaihtelevanpituisia ajanjaksoja. Työttömyysaikojen ja pääaineiden yhteyttä tarkasteltaessa voitiin todeta, että kirjallisuus- ja kulttuuriaineet erosivat tilastollisesti merkitsevästi niin kieliaineista kuin viestintä- ja käännöstieteistäkin.

Eniten vastaajia työskenteli yksityisellä sektorilla, tienaten kuukaudessa bruttona keskimäärin 3001-3500 euroa kuukaudessa. Seuraavaksi suurin työllistäjä oli valtio, jolla myös palkat olivat suurimpia. Pienimmät palkat löytyivät kolmannelta sektorilta, jolla myös työskenneltiin eniten osa-aikaisesti.

Ammattinimikkeitä ja -asemia tarkasteltaessa voitiin huomata, että suurin osa vastaajista toimi ylempinä toimihenkilöinä erilaisissa asiantuntijatehtävissä, kuten kehittämis- ja suunnittelutehtävissä, henkilöstötehtävissä, projektipäällikköinä ja -koordinaattoreina sekä opetus- ja koulutustehtävissä. Työn vaativuuden ja koulutuksen vastaavuuden vastaajat katsoivat pääosin hyviksi, ja työn vaativuuden ja palkan vastaavuuden sekä koulutuksen ja palkan vastaavuuden hyväksi katsoivat puolet vastaajista.

Tulevaisuuden työelämän kannalta tärkeinä pidettyjä vahvuuksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että strukturoidun kysymyksen kohdalla tärkeimpänä humanistit pitivät **taitoa markkinoida itseään töihin sekä omaa aktiivisuutta työnhaussa**. Humanistien vapaavalintaisesti nimeämät kolme tärkeintä vahvuutta tulevaisuuden työelämässä olivat: **joustavuus, halu ja kyky jatkuvaan uuden oppimiseen ja itsen kehittämiseen sekä sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot**.

Humanistisen koulutuksen tarjoamina vahvuuksina nähtiin vahvat kieli- ja viestintätaidot, hyvät vuorovaikutus- ja verkostoitumistaidot, kulttuurien ja moninaisuuden ymmärtäminen, tiedon haun ja hyödyntämisen taidot, kyvyn laajojen kokonaisuuksien hahmottamiseen ja hallintaan, projektiosaamista,

ongelmanratkaisutaitoja sekä kykyä kriittiseen ja analyyttiseen ajatteluun. Lisäksi koulutuksen todettiin antavan laaja-alaisen yleissivistyksen ja oman alan substanssiosaamisen lisäksi muodollisen pätevyyden erilaisiin työtehtäviin, ja sen todettiin tuovan akateemisuudessaan myös arvostusta sekä yliopistohallinnon tuntemusta. Myös kansainvälisen kokemuksen hankkimismahdollisuus sekä työharjoittelujen tuoma työkokemus koettiin tutkinnon vahvuuksiksi. Humanistit kertoivat tutkinnon kehittäneen myös joustavuutta, sopeutumiskykyä, sinnikkyyttä, oma-aloitteisuutta ja uskallusta sekä ennen kaikkea kykyä ja halua jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen.

### **Näkemyksiä tulosten hyödynnettävyydestä**

Päädyin tuloksia analysoidessani johtopäätökseen, että humanistisen koulutuksen yleisesti tunnettu vahvuus, laaja-alaisuus, on vahvuus edelleen tulevaisuudessa – erityisesti jos siihen ottaa ennakkoluulottoman ja raikkaan näkökulman. Laaja-alaisuuden voi kohdistaa mille tahansa työelämän alueelle, ja hyvillä oppimistaidoilla varustettu ihminen kykenee solahtamaan lähes kaikenlaisiin eteen tuleviin tehtäviin. Erityisesti moninaisuusosaamisessa ja -johtajuudessa olisi humanistiselle osaamiselle jalansija. Työelämän kameleonttina humanistien ei tulisi pitää tutkinnon generalistista luonnetta heikkoutena, vaan pyrkiä näkemään sen todelliset hyödyt ja kiteyttää laaja-alaisuus tehtäväkohtaisesti sopivaksi. Generalistitinen osaaminen ei koskaan lakkaa olemasta tarpeellista; millainen olisi maailma, jossa kaikki olisivat professionalisteja? On tärkeää nähdä asioista niiden kummatkin puolet, mutta positiivisten vahvistaminen on taatusti hedelmällisempää kuin negatiivisten. Onko siis rikkaus vai vitsaus olla generalisti? Eräs seitsenvuotias filosofinalku antoi ajatuksia herättävän esimerkin siitä, kuinka voimme itse valita, onko lasi puoliksi tyhjä vai puoliksi täynnä:

*Jos joulupukki tuo minulle lahjojen sijaan risuja, niin sitten voin tehdä niistä itselleni risumajan ja leikkiä siellä. (Otso, 7v)*

Sinnikkyys, mukautuvuus ja epävarmuuden sieto ovat asioita, joiden tärkeyttä tulisi nähdäkseni korostaa jo humanistisia aineita opiskeleville, perinteisen

yliopisto-opetuksen rinnalla. Työelämässä tarvittavien konkreettisten taitojen lisäksi ihmisten tulisi oppia siedättämään itseään kiihkeään maailmanmenon keskellä siihen, että kaikki asiat eivät tapahdu nopeasti, eikä kaikkea voi ohjailla vaikka itse haluaisi. Tärkeintä olisi oppia selviytymään karikoista ja jatkamaan niistä huolimatta eteenpäin, eikä jäädä miettimään epäonnistumisiaan. Näinä aikoina korkeista työttömyysprosentteista puhutaan paljon, mutta vähemmän raportoidaan onnistuneista työnsaantikokemuksista. Humanistien suurta vahvuutta, kriittistä ajattelukykyä, olisi ensiarvoisen tärkeää käyttää informaation suodattamiseen näinä aikoina, jolloin media pursuilee toinen toistaan ikävämpiä tapahtumia ja asioiden lukuisat valoisat puolet jäävät katastrofiuutisoinnin jalkoihin.

Myös vapaaehtoistyön, harrastuneisuuden, työharjoitteluiden ja -kokeilujen merkitystä tulisi korostaa jo opiskelijoille; vaikka taloudellinen tilanne ei niitä tekemällä kohentuisikaan, työnantajat taatusti arvostavat enemmän aktiivista ja yritteliästä työnhakijaa kuin sellaista, jolla on CV:ssä pitkiä tyhjiä aikoja. Lisäksi vapaaehtoistoiminta tarjoaa elämään myös aineetonta hyvää (ks. esim. Schnell & Hoof 2012; Schnell ym. 2013).

Aina ei oma aktiivisuuskaan riitä, jolloin sinnikkäästä yrittämisestä huolimatta työpaikan ovet eivät aukea. Silloin apua olisi kyvystä suhteuttaa asioita; suurinkaan myrsky ei kestä ikuisesti. Tulevaisuutta ei voida varmuudella tietää, ja jo huomenna tilanteet voivat muuttua positiivisempaan suuntaan. Humanistien kyky laaja-alaiseen ajatteluun sekä erilaisten näkökulmien pohtimiseen kannattaisi ottaa osaksi omaa elämänhallintaa, ja sitä olisi hyvä opettaa hyödyntämään jo opiskeluvaiheessa.

Kaikki eivät voi olla ekstroverteja, synnynnäisiä vuorovaikutuksen virtuooseja, eikä jokaisen tarvitse sellaiseksi pyrkiäkään. Maailmassa – ja työelämässä – on tilaa kaikenlaisille ihmisille ja näkökulmille; tärkeintä on oppia tunnistamaan omat vahvuutensa ja miettiä kuinka niitä voisi parhaiten kehittää. On hedelmätöntä yrittää sulloa itseään epäsopivaan muottiin, sillä ei ole olemassa yhtä sellaista mallikappaletta, josta kaikki hyvät työntekijät on tehty. Omien vahvuuksien tunnistamisen opetus olisi tärkeää sisällyttää jo opintoihin, sillä kuten otsikkokin

kertoo: *Kaikkialla tarvitaan humanisteja – kunhan vain oikea näkökulma löytyy!*  
(FM388)

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kaikessa tieteen tekemisessä, mutta erityisesti ihmisten ollessa tutkimuksen kohteina, eettisyys on pidettävä mielessä tutkimuksen koko prosessin ajan. Eettisyyspohdinta on syytä aloittaa jo aihetta mietittäessä, ja tutkimukseen osallistuville tai sitä myöhemmin lukeville henkilöille koituviin mahdollisiin seurauksiin on myös syytä varautua. Henkilöiden anonymiteetistä on pidettävä huolta tarkasti ja tutkimusaineistoa tulee käsitellä luottamuksella, hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Tutkimusraporttia kirjoitettaessa tulee pohtia oman ilmaisun tyyliä ja muotoa, jotta se ei loukkaa tai provosoi tahallisesti ketään, eikä aseta tiettyä ihmisryhmää epäsuotuisaan valoon. Tutkijalla on vastuu eettisyydestä paitsi tutkimuksen tekemisen aikana, myös sen jälkeen. On mietittävä, millaiset henkilöt sitä lukevat ja missä yhteyksissä tuloksia voidaan tulevaisuudessa käyttää. (Hirvonen 2006, 45.)

Pohdin tulososiota kirjoittaessani, onko esiin nostamistani huomioista hyötyä niille humanisteille, jotka eniten tarvitsevat apua vahvuuksiensa tunnistamisessa. Ne, jotka ovat tyytyväisiä työtilanteeseensa ja osaavat tunnistaa vahvuuksiaan, eivät ole samoja, jotka tarvitsevat positiivisempaa näkökulmaa humanistisen koulutuksen tarjoamiin mahdollisuuksiin. Toisaalta ne, jotka kannustusta tarvitsevat, voivat kokea humanistien vahvuuksien esiin nostamisen keinotekoisena, turhana tai jopa loukkaavana; satoja työhakemuksia lähettäneen ja yhtä monta kertaa sivuutetuksi tulleen voi olla vaikea yhtyä humanistisen koulutuksen tarjoamien vahvuuksien riemusanomaan.

Tiedostan sen, että tämän tutkimuksen tulokset saattavat herättää erilaisia tunteita ihmisryhmässä, joita se koskee. Toivon kuitenkin, että tutkimuksen perimmäinen tarkoitus – kannustavan näkökulman tuominen humanistisen koulutuksen tarjoamiin vahvuusalueisiin ja uusien positiivisten ajatusten herättäminen – toteutuisi. Mitä useampi saa seuraavankaltaisia kokemuksia tämän tutkimuksen tiimoilta, sen paremmin sen syvin tarkoitus toteutuu:

*Kiitos. Olen usein ajatellut, ettei koulutuksestani ole ollut kauheasti hyötyä, koska en ole työllistynyt koulutustani vastaavaan työhön. Kysymyksiä miettiessäni sain muutaman uuden oivalluksen. (FM497)*

Myöskään tutkimuksen luotettavuuskysymyksiä ei pidä ohittaa, ja onkin muistettava, että tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus kulkevat erottamattomasti käsi kädessä. Tuomen ja Sarajärven (20012, 127) mukaan tutkimuksen luotettavuudesta puolet riippuu tutkimuksen eettisestä kestävydestä. Tutkijan on oltava tietoinen omista asenteistaan, subjektiivisuudestaan ja positiostaan, jotta hän on kykeneväinen erottamaan mielipiteensä tutkimuksen tuloksista. Täysin subjektiivisuudesta ei voi päästä eroon, sillä tutkimuksen tulokset eivät synny ilman tutkijaa ja hänen henkilökohtaista tulkintaansa. On hyväksyttävä, että laadullinen tutkimus on aina tutkijan tulkinta todellisuudesta, ei objektiivinen totuus; joku toinen tutkija voisi tehdä samasta aineistosta samalla kysymyksenasettelulla täysin toisenlaisia tulkintoja (Kiviniemi 2010, 83).

Oma taustani ei ole humanistinen, vaan kasvatustieteellinen, joten tarkastelen humanistien työelämävahvuuksia humanisti-identiteetin ulkopuolelta. Koen tämän olevan sekä vahvuus että heikkous; uskon pystyväni suurempaan objektiivisuuteen ilman ennakkoasenteita, mutta toisaalta en ehkä osaa riittävästi huomioida tärkeitä yksityiskohtia, tai voin käsittää asiat toisin, kuin kyselyyn vastanneet ovat ne tarkoittaneet. Olen kasvatustieteilijänä generalisti, jolloin ymmärrän generalististen opintojen luonnetta, mutta minulla on myös useampi tiettyyn professioon valmistanut tutkinto alemmilta koulutusasteilta, joten minulla on ymmärrystä professionalisti-generalisti -dikotomian molemmista puolista.

Luotettavuudesta puhuttaessa käytetään usein käsitteitä *reliabiliteetti* ja *validiteetti*. Ensimmäinen tarkoittaa toistettavuutta ja luotettavuutta, ja jälkimmäinen pätevyyttä.<sup>49</sup> Toisinaan validiteettia käytetään myös tutkimuksen laatua yleisesti kuvaavana terminä ja se voidaan jakaa myös sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Ensin mainittu viittaa tutkimuksen sisäiseen

---

<sup>49</sup> Luotettavuus on kuitenkin enemmän kuin pelkkä reliabiliteetti, eikä toistettavuus kata koko reliabiliteetin käsitettä. Validiteetti taas kertoo siitä, onko mitattu sitä mitä piti. (Vehkalahti 2014, 40—41.)



johdonmukaisuuteen, ja jälkimmäinen siihen, kuinka tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä myös toiseen yhteyteen. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2013, 129–131.) Tilastollisia menetelmiä käytettäessä tutkimuksen toistettavuus on helposti toteutettavissa; samoja strukturoituja kysymyksiä voi käsitellä samoilla tilastollisilla menetelmillä ja saada uudelleen samat vastaukset. On kuitenkin muistettava, että kokemuksia, mielipiteitä ja arvoja kysyttäessä, vastaukset saattaisivat vaihdella saman tutkimusryhmänkin kesken, sillä ihmisten mielipiteet voivat muuttua esimerkiksi työllisyystilanteen muuttuessa. Reliabiliteettia voidaan ajatella myös laveammin, jolloin siihen sisältyy koko tutkimuksen toimintatapa aina tutkimusaineiston keruusta aineiston analysointiin ja tulosten raportointiin saakka (Ronkainen ym. 2013, 132–133).

Laadullisen tutkimuksen kohdalla nämä luotettavuuden mittarit eivät kuitenkaan ole yksioikoisesti päteviä, sillä laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä löytämään objektiivisia totuuksia eikä sulkemaan pois sitä tosiasiaa, että toistettaessa tutkimuksesta voitaisiin saada täysin eri tulos. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 134–137.) Toisaalta ulkoisen validiteetin on ajateltu olevan parempi laadullisessa kuin määrällisessä tutkimuksessa (Ronkainen ym. 2013, 130).

Tämän tutkimuksen osalta luotettavuuteen vaikuttaa ensinnäkin se, että kyseessä on hyvin valikoitunut otos, eikä tutkimus edusta kaikkia humanistisilta tieteenaloilta valmistuneita filosofian maistereita. Tulokset eivät siis ole yleistettävissä, eivät edes kaikkiin humanistisilta aloilta valmistuneisiin ammattiliitto Specian FM-jäseniin, sillä lopulliseen analyysiin jäi karsinnan jälkeen vain noin 22 prosenttia mahdollisista vastaajista.<sup>50</sup> Toinen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttava tekijä on kysymystenasettelu; ovatko kaikki vastaajat ymmärtäneet kysymykset samalla tavoin? Tässä tutkimuksessa kysymyksiä käytiin läpi usean tahon kanssa, kyselylomaketta testattiin testivastaajilla ja käsitteet pyrittiin avaamaan perusteellisesti, mutta silti osa vastaajista oli kokenut käsitteen ”humanistiset työmarkkinat” epäselväksi. Yksittäiset vastaajat kritisoivat sitä, ettei lomake ottanut huomioon heidän yksityiskohtaisia tilanteitaan, mutta vapaan sanan osio oli tarkoitettu juuri yksilöllisten tekijöiden selittämistä varten.

---

<sup>50</sup> Ks. Luku 5.1, jossa esiteltiin vastaajajoukko.

Toisaalta monet vastaajat kiittelivät lomakkeen helppoa vastattavuutta, ja osa oli maininnut erikseen pitävänsä kysymysten selkeydestä.

Luotettavuuden lisäämiseksi ja tekstin elävöittämiseksi käytin raportoinnissani melko paljon sekä itse vastauksista että ”vapaan sanan” -osiosta poimimiani lainauksia. Toivon lainausten myös osoittavan päätelmieni ja humanistien vastausten välisen yhteyden. Pysin analysoimaan aineistoa parhaan mahdollisen kykyni mukaan ja käyttämään kaikkia tutkimuksen kannalta relevantteja vastauksia analyysissäni sekä sisällyttämään ne tulosten raportointiin. Vastauksia luokitellessani pyrin samankaltaisuuteen joka kohdassa, jotta luomani kategoriat olisivat vastanneet toisiaan. Tutkimukselle on myös tehty alkuperäistarkastus Turnitin Originality Check –järjestelmällä.

Lähdekirjallisuutena käytin mahdollisimman uutta tietoa; sekä julkaistuja kirjoja, väitöstutkimuksia että tieteellisiä artikkeleita. Tutkimuksen kohderyhmän ollessa suomalaiset humanistit suomalaisen työelämän kontekstissa, lähdekirjallisuuteen sisältyy väistämättä paljon kotimaista materiaalia. Pysin kuitenkin löytämään teoriaosuuteen myös mahdollisimman paljon kansainvälisiä vertaisarvioinnin läpi käyneitä artikkeleita. Tutkimuksen edetessä mukaan tuli myös huomattava joukko internetin lehtiartikkeleita sekä viittauksia eri tahojen internetsivustoihin. Lähdeaineisto oli sekä suomen- että englanninkielistä, mutta uskon, että olen osannut kääntää asiat suomen kielelle alkuperäisen tekstin tarkoitusta vastaavasti.

### **6.3 Jatkotutkimusaiheet**

Eräs vastaajista on löytänyt omien työelämävahvuuksiensa ytimen: *Vahvuuteni työelämässä nyt ja tulevaisuudessa on se, että tiedän vahvuuteni työelämässä. (FM331).* Omien vahvuuksien tunnistaminen on ensiarvoisen tärkeää työnhakutilanteessa, jotta niistä osaa kertoa myös työnantajalle. Toisaalta vahvuuksia ja kehitettäviä ominaisuuksiaan on hyvä tunnistaa myös työtehtävissä, jotta voi suunnata toimintaansa mielekkäästi. Erityisesti tässä kohdassa on kriittisen tarkastelun paikka; kuinka saada humanistisia aineita opiskelevat ymmärtämään oman tutkintonsa tarjoamat laajat mahdollisuudet ja

soveltaa niitä sivuainevalinnoissaan hedelmällisesti? Toinen kysymys on: Kuinka saada humanistit tunnistamaan oma osaamisensa? Entä kuinka argumentoida kiihkottomasti humanistisen osaamisen puolesta, ilman että näkymättömänä vastapelurina on taloudellinen ajattelu? Voisiko näitä kahta aluetta yhdistää vastakkainasettelun sijaan?

Tämän tutkimuksen aineistosta nousi esiin lukuisia jatkotutkimusaiheita, jotka liittyivät humanistisen yliopisto-opetuksen kehittämiseen ja työelämän asenteisiin humanistista koulutusta kohtaan. Tärkein kaikista on kuitenkin humanistien oma suhtautuminen ja arvostus osaamistaan ja tutkintoaan kohtaan. Tässä on nähdäkseni suuri aukko tutkimuksen kentällä; mistä lähtee ajatus arvottomasta, hyödyttömästä ja työttömästä humanistista, ja kuinka tätä diskurssia voisi estää toisintamasta itseään? Dikotomia insinöörien ja humanistien välillä oli silmiinpistävä tämän tutkimuksen vastauksissa, ehkäpä juuri siksi, koska en ollut ajatellut humanisteja ja insinöörejä näin itsestään selvinä vastapareina, kuin ne tutkimuksen vastaajien käsityksissä olivat. Käsitys insinöörien ylivertaisesta tarpeellisuudesta ei kuitenkaan pohjaudu täysin todellisuudelle, sillä Akavalaisissa työttömissä insinöörit komeilevat ehdottomalla ykkössijalla, ja diplomi-insinööritkin tulevat työttömyystilastoissa aivan humanistien vanavedessä (Taulu 2016a).

Tutkimuksen tulisi olla riittävän käytännönläheistä ja työelämän kanssa keskustelevaa, jotta tuloksia voitaisiin hyödyntää jo humanististen alojen koulutuksessa. Toisaalta, myös työelämän tulisi nähdä humanistien laaja-alaiset työelämävahvuudet, sillä koulutusta ei voi loputtomiin muokata sopivaksi työelämän hektisesti muuttuviin tarpeisiin.

Ylipäättään humanistien – ja miksei yhtälailla kaikkien generalistialoilta valmistuneiden – vahvuuksien ja työmahdollisuuksien tarkasteluun positiivisessa valossa tulisi kiinnittää ehdottomasti enemmän tutkimuksellista kiinnostusta; ei voi olla kenenkään edun mukaista kouluttaa ihmisiä korkeasti ja sitten keskittyä raportoimaan kyseisen ryhmän huonosta työllisyystilanteesta. Sitä paitsi, sehän ei edes ole totta. *Humanistit eivät ole yhdestä puusta veistettyjä.*

## Lähteet

Aalto, H-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus TUTU julkaisuja 1/2008.

Akavan erityisalut. 2014. Työtön humanisti on myytti! Akavan erityisalojen verkkolehti. <http://www.yhteenveto.fi/yhteenveto/artikkelit/2014/4/tyoton-humanisti-on-myytti>! (Luettu 14.2.2016.)

Alasoini, T. 2011. Workplace Development as Part of Broad-based Innovation Policy: Exploiting and Exploring Three Types of Knowledge. Nordic journal of working life studies. Volume 1, No.1. 23–43.

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM-raportteja 14/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alasoini, T. 2015. Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 26–37.

Allardt, E. 2000. Kolmas kulttuuri: Hedelmällistä tiedemiesten mystiikkaa? Tieteessä tapahtuu 18 (2000) : 2, 4. artikkeli. <http://www.tieteessatapahuu.fi/002/allardt.htm> (Luettu 13.2.2016.)

Ananiadou, K. & Claro, M. 2009. 21<sup>st</sup> Century Skills and Competences for New Millenium Learners in OECD Countries. France: Head Of Publications Services. <http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP%282009%2920&doclanguage=en> (Luettu 1.4.2016.)

Barrick, M. R., Patton, G. K. & Haugland, S. N. 2000. Accuracy of interviewer judgements of job applicant personality traits. Personnel Psychology. 53, 4. 925–951.

Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M. & Rumble, M. 2012. Defining Twenty-First Century Skills. P. Griffin, B. McGaw & E. Care. (eds.) Assessment and Teaching of 21<sup>st</sup> Century Skills. Springer. 17–66.

Brockman, J. 1995. Third Culture: Beyond the Scientific Revolution. New York: Touchstone.

Brown, P., Lauder, H. & Ashton, D. 2011. The Global Auction. The broken promises of education, jobs and incomes. New York: Oxford University Press.

Carver, E. 2006. Humanisti valmis työelämään. Oppiaineiden ja työnantajien näkökulmia työelämävalmiuksien kehittämiseen humanistisessa reaali-ainekoulutuksessa. Turku: Turun yliopisto.

Colliander, A., Ruoppila, R. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. 2011. Designing and Conducting Mixed Methods Research. 2<sup>nd</sup> Edition. California: SAGE Publications, Inc.

Creswell, J. W. 2014. Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. California: SAGE Publications, Inc.

Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. 2012. Future Work Skills 2020. Phoenix: University of Phoenix.

Enqvist, K. 1995. Kaksi kulttuuria – edelleenkin. Kanava 7/95. <http://www.helsinki.fi/~enqvist/artikkeli.dir/twocult.html> (Luettu 13.2.2016.)

Enqvist, K. 1998. Kolmas kulttuuri vailla pääkaupunkia. Archimedes 3/98. <http://www.helsinki.fi/~enqvist/artikkeli.dir/kolmaskult.html> (Luettu 13.2.2016.)

Enqvist, K. 2000. Onko kolmas kulttuuri olemassa? Tieteessä tapahtuu 2/2000. <http://www.tieteessatapahtuu.fi/002/enqvist.htm> (Luettu 13.2.2016.)

Enqvist, K. 2010. Luonnontieteellinen maailmankuva. Sanomalehtiylipisto 15.11.2010. <http://www.helsinki.fi/~enqvist/artikkeli.dir/slyo%2015%2011%2020artikkeli.pdf> (Luettu 13.2.2106.)

Erkkilä, T. 2014. Suorituksista osaamisen tunnistamiseen. S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi. (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 25–29.

Euroopan parlamentti ja neuvosto. 2006. Elinikäisen oppimisen avaintaidot. EUVL L 394, 30.12.2006 <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006H0962&from=EN> (Luettu 30.3.2016.)

Firmamessut. 2016. Firmamessut 2016. [www.firmamessut.com](http://www.firmamessut.com) (Luettu 14.2.2016.)

Federley, M. & Miettinen, H. (toim.) 2005. Humanisti on rautaa! Työllistymis- ja tietoteollisuushanke 2000–2004. Helsinki: Yliopistopaino.

Fray, C.B. ja Osborne, M.A. 2013. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? OMS Working Papers. University of Oxford. [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

Griffin, P., McGaw, B. & Care, E. (eds.) 2012. Assessment and Teaching of 21<sup>st</sup> Century Skills. Springer.

Grove, J. 2015. Social sciences and humanities faculties 'to close' in Japan after ministerial intervention. Times Higher Education 14.9.2015. <https://www.timeshighereducation.com/news/social-sciences-and-humanities-faculties-close-japan-after-ministerial-intervention> (Luettu 23.1.2016)

Hakala, J., Uusikylä, K. & Järvinen, E-M. 2015. Neoliberalism, curriculum development and manifestations of 'creativity'. Improving Schools. Vol. 18, (3). 250–262.

Hallitusohjelma. 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma. 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja10/2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Halttunen, T. 2014. Korkeakoulutettujen osaamistarpeet kansainvälisessä tarkastelussa. S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen ja S. Viitaniemi. (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turun ammattikorkeakoulu. 81–85.

Hautamäki, T. 2013. Pelifirman johtaja: Humanististen aineiden opiskelu kannatti. Helsingin Sanomat. 3.11.2013. <http://www.hs.fi/ura/a1383293595899> (Luettu 14.2.2016.)

Helsingin yliopisto. 2015a. Koneen Säätiöltä miljoonalahjoitus humanistisille tieteille. Ajankohtaista. 9.9.2015. <http://www.helsinki.fi/hum/ajankohtaista/2015/09/0909.htm> (Luettu 14.2.2016.)

Helsingin yliopisto. 2015b. Työelämään sijoittuminen. Humanistisessa tiedekunnassa vuonna 2009 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden uraseurantakysely 2014 ja vertailu vuonna 2007 valmistuneiden kyselyyn 2012. Helsingin yliopiston urapalvelut. [http://www.helsinki.fi/urapalvelut/uraseuranta/2014/Hum\\_sijoittuminen.pdf](http://www.helsinki.fi/urapalvelut/uraseuranta/2014/Hum_sijoittuminen.pdf) (Luettu 13.4.2016.)

Helsingin yliopisto. 2016a. 375 humanistia. <http://375humanistia.helsinki.fi> (Luettu 24.3.2016.)

Helsingin yliopisto. 2016b. Humanistinen tiedekunta. Opiskelu. Humanisti on rautaa! <https://www.helsinki.fi/fi/humanistinen-tiedekunta/opiskelu> (Luettu 15.4.2016.)

Hernberg, K. 2015. Humanisti jyrähtää. <http://kaisahernberg.com/2015/11/28/humanisti-jyrahtaa/> (Luettu 14.2.2016.)

Hiiro, J. 2015. OECD: Tietokoneista koulussa enemmän haittaa kuin hyötyä. Helsingin sanomat 16.9.2015. <http://www.oecd.org/edu/students-computers-and-learning-9789264239555-en.htm> (Luettu 31.3.2016.)

Hirvonen, A. 2006. Eettisesti hyvä tutkimus. J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen ja I. Sorvali (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 31–49.

Hjelt, M. 2013. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: kestäväällä kasvulla hyvinvointia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 18/2013.

Homan, A.C., Buengeler, C., van Ginkel, W. P., Eckhoff, R. A. & Voelpel, S. C. 2015. The Interplay of Diversity Training and Diversity Beliefs on Team Creativity in Nationality Diverse Teams. *Journal of Applied Psychology*. 1–12.

Huws, U. 2012. Outsourcing and the fragmentation of employment relations: the challenges ahead. *Acas Future of Workplace Relations discussion paper series*. Discussion paper 1. 2012.

Ihalainen, L. 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Esipuhe. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 2–3.

Jokinen, L. 2014. Tiirailua tulevaisuuden työelämään ja osaamisiin. S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen ja S. Viitaniemi. (toim.) *Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä*. Turun ammattikorkeakoulu. 146–148.

Jyväskylän yliopisto (Jyu). 2016. ATC21S - Assessment and Teaching of 21st Century Skills. <https://ktl.jyu.fi/atc21s> (Luettu 31.3.2016.)

Kalenius, A. 2014. Korkeasti koulutetun väestön kehitys. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:12.

Karhula, P. 2008. Johdanto. p. Karhula. (toim.) *Paratiisi vai panoptikon? Näkökulmia ubiikkiyhteiskuntaan*. Eduskunnan kirjaston tutkimuksia ja selvityksiä 10. Helsinki: Eduskunnan kirjasto. 7–9.

Kasvio, A. 2014. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kasvio, A., Gönäs, L. & Skorstad, E. J. 2012. In Search of the Nordic Working Life Model; Introduction to the Thematic Issue. *Nordic journal of working life studies*. Vol 2., No. 4. 1–19.

Kereluik, K., Mishra, P., Fahnoe, C. & Terry, L. 2013. What Knowledge Is of Most Worth: Teacher Knowledge for 21<sup>st</sup> Century Learning. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*. Vol. 29, No. 4. 127–140.



Keronen, K. 2014. Työnantajan puheenvuoro: Näin tunnistan asiantuntijan osaamisen rekrytointitilanteessa. S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen ja S. Viitaniemi. (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turun ammatikorkeakoulu. 36–38.

Kinnari, J. 2012. Humanistien identiteetti ja jäsenyys Suomi 24 -foorumin verkkokeskustelussa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Kivinen, O., Hedman, J. & Kaipainen, P. 2012. Koulutusmahdollisuuksien yhdenvertaisuus Suomessa. Eriarvoisuuden uudet ja vanhat muodot. Yhteiskuntapolitiikka 77 (2012:5). Helsinki:THL

Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: J. Aaltola ja R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä:PS-kustannus

Klinge, M. 1997. Snellman, Johan Vilhelm (1806–1881).16.9.1997. Päivitetty 12.6.2015. Biografiakeskus. <http://www.kansallisbiografia.fi/kb/artikkeli/3639/> (Luettu 30.3.2016.)

Kolehmainen, E-M. 2008. ”Joutuu harppaamaan kunnolla ulos siitä laatikosta, että pääsee tekemään muutakin” Ulkomailla työskentelevien suomalaisten humanistien asiantuntijuuden kehitys ekspatriaattien kertomana. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto.

Korhonen, P. & Sainio, J. 2006. Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. Helsinki:Aarresaari

Korolainen-Virtajärvi, K. 2012. Arvosta osaamistasi humanisti! <http://katrikorolainenvirkajarvi.vapaavuoro.uusisuomi.fi/kulttuuri/121824-arvosta-osaamistasi-humanisti> (Luettu 14.2.2016.)

Lappalainen, K. & Sointu, E. T. 2013. Vahvuuksia tunnistamalla käyttäytymisen ja tunteiden hallintaa koulussa. Itä-Suomen yliopisto, Itä-Suomen kehittämisverkosto (ISKE-hanke.)

[https://www.researchgate.net/profile/Erkko\\_Sointu/publication/236873371\\_Vahvuuksia\\_tunnistamalla\\_kayttaytymisen\\_ja\\_tunteiden\\_hallintaa\\_koulussa/links/00463519c8cc4ad7dd000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Erkko_Sointu/publication/236873371_Vahvuuksia_tunnistamalla_kayttaytymisen_ja_tunteiden_hallintaa_koulussa/links/00463519c8cc4ad7dd000000.pdf) (Luettu 6.4.2016.)

Linturi, H. 2007. Opetusministeriön sivistysbarometri 1997–2017. (Väliraportti 2007) [https://www.academia.edu/14503736/Opetusministeri%C3%B6n\\_sivistysbarometri\\_1997-2017\\_v%C3%A4liraportti\\_2007](https://www.academia.edu/14503736/Opetusministeri%C3%B6n_sivistysbarometri_1997-2017_v%C3%A4liraportti_2007) (Luettu 30.3.2016.)

Linturi, H., Airaksinen, T., Peltomaa, I-M. & Rubin, A. 2014. Osaamisten yleissivistys. Futura 3/14. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimusseura ry. 67–78.

Maksimainen, H. 2014. Suomen parhaat bloggaajat tienaa kuin lääkärit. Helsingin Sanomat 6.9.2014. <http://www.hs.fi/raha/a1409891882856> (Luettu 27.3.2016.)

Malaska, P. 2013. Tulevaisuustietoisuudesta ja tulevaisuudesta tietämisestä: Tulevaisuus mielenkiinnon kohteena. O. Kuusi, T. Bergman & H. Salminen. (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry. 14–22.

Melin, H. 2007. Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. A. Kasvio ja J. Tjäder. (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 17–29.

Morris, S. B., Daisley, R. L., Wheeler, M. & Boyer, P. 2015. A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Assessments and Job Performance. Journal of Applied Psychology. Vol. 100, No. 1. 5–20.

Mäenpää, M. 2016. Millainen on työn ja työmarkkinoiden tulevaisuus? Sitra työpaperi tammikuu 2016. Helsinki: Sitra.

Mäkikangas, A. 2007. Personality, Well-Being and Job Resources. From Negative Paradigm towards Positive Psychology. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Unipress.

Nauert, Jr, C. G. 1995. Humanism and the Culture of Renaissance Europe. New approaches to European history. Cambridge: Cambridge University Press.

Niemi, H., Multisilta, J., Lipponen, L. & Vivitsou, M. (toim.) 2014. Finnish Innovations and Technologies in Schools. A Guide towards New Ecosystems of Learning. Rotterdam: Sense Publishers.

Niemi, H. 2014. The Finnish Educational Ecosystem. H. Niemi, J. Multisilta, L. Lipponen & M. Vivitsou. (toim.) Finnish Innovations and Technologies in Schools. A Guide towards New Ecosystems of Learning. Rotterdam: Sense Publishers. 3–21.

Niiniluoto, I. 2008. Tiede, arvot ja yleissivistys. Futura 1/08. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry. 6—8.

Niiniö, S. 2007. Kasvatustieteilijät työelämässä. Speciaan kuuluvien kasvatustieteilijöiden työllistyminen, työqualifikaatiot sekä työtyytyväisyys. Pro gradu –tutkielma. Turun yliopisto.

Nussbaum, M. C. 2010. Not For Profit. Why Democracy Needs the Humanities. New Jersey: Princeton University Press.

OECD. 2005. The Definition and Selection of Key Competences. <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (Luettu 31.3.2016.)

OECD. 2015. Students, Computers and Learning: Making the Connection. PISA, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239555-en>

Opetushallitus. 2016. OPS 2016. <http://www.oph.fi/ops2016> (Luettu 1.4.2016.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OPM). 2016a. Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen: Kokeiluilla lukioihin lisää yksilöllisiä opintopolkuja, ajattelun taitoja ja valinnaisuutta. 26.2.2016 <http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2016/02/lukio.html> (Luettu 16.4.2016.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OPM). 2016b. Perusopetuksen tuntijako. [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla\\_koulutus/perusopetus/](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/perusopetus/) (Luettu: 3.2.2016)

P21. 2016a. Our History. <http://www.p21.org/about-us/our-history> (Luettu 1.4.2016.)

P21. 2016b. Framework for 21<sup>st</sup> Century Learning. <http://www.p21.org/about-us/p21-framework> (Luettu 1.4.2016.)

Paakkanen, M. 2015. Japani kehottaa yliopistoja lakkauttamaan humanistiset tiedekunnat. Helsingin Sanomat 23.9.2015. <http://www.hs.fi/ulkomaat/a1442971441887> (Luettu 23.1.2016)

Palander-Collin, M. 2013. Englannin maisteri työmarkkinoilla. <https://variblog.wordpress.com/tag/humanisti-tyomarkkinoilla/> (Luettu 14.2.2016.)

Palonen, T. 2012. Esipuhe: Tulevaisuus tehdään. Teoksessa: Rubin, A. 2012. FUTUREX – Future experts –projektin Delfoi-tutkimus. Turku: Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:9. 4–5.

Pingviiniarmeija –blogi. 2016. Kuka tykkäis humanistista? 14.1.2016. <http://www.stoori.fi/pingviini-armeija/kukas-tykkais-humanistista/> (Luettu 14.2.2016.)

Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 30/2014.

Poutanen, T. 2014a. Itsetuntemuksen merkitys urasuunnittelussa. S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi. (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 41–46.

Pattakos, A. & Dundon, E. 2016. Discovering Meaning Through the Lens of Work. Journal on Constructivist Psychology. 00 (00). 1–8

Poutanen, T. 2014b. Työuran näkymiä historiasta tulevaisuuteen. S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi. (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 10–22.

Puhakka, A. 2011. Maistereiden työssään tarvitsemia taitoja kartoittamassa. A. Puhakka ja V. Tuominen. (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Helsinki:Aarresaari. 61–86.

Puhakka, A. & Tuominen, V. 2011. Uraseuranta – selvityksistä tutkimukseksi. A. Puhakka ja V. Tuominen. (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Helsinki:Aarresaari. 11–22.

Puhakka, A., Rautopuro, J. & Tuominen, V. 2010. Employability and Finnish University Graduates. European Educational Research Journal. Vol. 9, No. 1. 45–55.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro.

Rouhelo, A. 2001. Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:197.

Rouhelo, A. 2008. Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Turun yliopiston julkaisuja C 277. Turku: Turun yliopisto.

Rouhelo, A. 2014. Monimuotoistuvat urapolut. S. Haataja, M. Lehti, L. Metsävuori, T. Poutanen, J-M. Ritvanen & S. Viitaniemi. (toim.) Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 13–17.

Ruben, M. A., Hall, J. A. & Schmid Mast, M. 2015. Smiling in a Job Interview: When Less Is More. The Journal of Social Psychology. 155. 107–126.

Rubin, A. 2012. FUTUREX – Future experts -projektin Delfoi-tutkimus. Turku: Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:9.

Saastamoinen, A. 2015. Helppoa rahaa Youtube-videoilla? Yle, Kuningaskuluttaja. 21.9.2015. <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/09/21/helppoa-rahaa-youtube-videoilla> (Luettu 27.3.2016.)

Sainio, J. 2011. Valmistumishetken työmarkkinatilanteen vaikutus maistereiden työuraan viisivuotistarkastelussa. A. Puhakka ja V. Tuominen. (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Helsinki:Aarresaari. 23–42.

Sainio, J. 2015. Ei kai ny humanisti mihinkä työllisty? Rekry- Turun yliopiston työelämäpalvelut. <http://docplayer.fi/9167558-Ei-kai-ny-humanisti-mihinkä-työllisty-juha-sainio-rekry-turun-yliopiston-tyoelamapalvelut.html> (Luettu 16.4.2016.)

SAK. 2015. Irtisanomisia, lomautuksia ja yt-neuvotteluja. <http://www.slideshare.net/SAKkalvot/irtisanomisia-lomautuksia-ja-ytneuvotteluja-20062011> (Luettu 31.3.2016.)

Savolainen, H-M. 2014. Työhyvinvoinnin portailla. SPECIA ry:n kasvatustieteilijätaustaisten jäsenten työhyvinvoinnin ja työn imun kokemuksia. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Schnell, T. & Hoof, M. 2012. Meaningful commitment: finding meaning in volunteer work. Journal of Beliefs & Values. Vol. 33, No. 1. 2012, 35–53.

Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. 2013. Predicting meaning in work: Theory, data, implications. The Journal of Positive Psychology. Vol.8 No. 6. 543–554.

Sears, G. J. & Rowe, P. M. 2003. A personality-based similar-to-me effect in the employment interview: Conscientiousness, affect-versus competence-mediated interpretations, and the role of job relevance. Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement. 35,1. 13–24.

Snow, C. P. 1963. Two Cultures: and A Second Look. Cambridge: The Syndics of the Cambridge University Press.

Sointu, E. T., Savolainen, H., Lambert, M. C., Lappalainen, K. & Epstein, M. H. 2013. Behavioral and emotional strenght-based assessment on Finnish elementary students: psychometrics of the BERS-2. European Journal of Psychology of Education. (2014) 29:1–19.

Specia ry. 2016. Etusivu. [www.specia.fi](http://www.specia.fi) (Luettu 27.1.2016.)

Suomen virallinen tilasto (SVT 2014a). 2014. Väestön koulutusrakenne. [http://www.stat.fi/til/vkour/2014/vkour\\_2014\\_2015-11-05\\_tie\\_001.fi.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2014/vkour_2014_2015-11-05_tie_001.fi.html) (Luettu 27.1.2016.)

Suomen virallinen tilasto (SVT 2014b). 2014. Yliopistokoulutus. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/yop/2014/yop\\_2014\\_2015-0506\\_tie\\_001.fi.html](http://www.stat.fi/til/yop/2014/yop_2014_2015-0506_tie_001.fi.html) (Luettu 27.1.2016.)

Suomen virallinen tilasto (SVT 2015a). 2015. Nuorten osuus väestöstä uhkaa yhä pienentyä. [http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn\\_2015\\_2015-10-30\\_tie\\_001.fi.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_tie_001.fi.html) (Luettu 26.3.2016.)

Suomen virallinen tilasto (SVT 2015b). 2015. Perheitä on 1,5 miljoonaa. [http://tilastokeskus.fi/til/perh/2014/perh\\_2014\\_2015-05-28\\_tie\\_001.fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/perh/2014/perh_2014_2015-05-28_tie_001.fi.html) (Luettu 9.4.2016.)

Suomen virallinen tilasto (SVT 2015c). 2015. Yleisin kuukausipalkka yksityisellä sektorilla 2500 euroa. [http://www.stat.fi/til/yskp/2014/yskp\\_2014\\_2015-08-20\\_tie\\_001.fi.html](http://www.stat.fi/til/yskp/2014/yskp_2014_2015-08-20_tie_001.fi.html) (Luettu 14.4.2016.)

Taulu, H. 2016a. Tilastoja korkeasti koulutettujen työttömyydestä. 29.2.2016 Helsinki: Akava. [http://www.akava.fi/files/12516/01\\_Tilastoja\\_korkeasti\\_koulutettujen\\_tyottomyydesta\\_yleisimmat\\_asteet.pdf](http://www.akava.fi/files/12516/01_Tilastoja_korkeasti_koulutettujen_tyottomyydesta_yleisimmat_asteet.pdf) (Luettu 16.4.2016.)

Taulu, H. 2016b. Akavan työttömyyskatsaus. Korkeakoulutettujen työttömien määrän kasvuvauhti hidastui vuonna 2015. 29.1.2016. Helsinki: Akava. [http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset\\_tyoelamassa/tyottomyyskatsaus/korkeakoulutettujen\\_tyottomien\\_maaran\\_kasvuvauhti\\_hidastui\\_vuonna\\_2015.16753.news](http://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/tyottomyyskatsaus/korkeakoulutettujen_tyottomien_maaran_kasvuvauhti_hidastui_vuonna_2015.16753.news) (Luettu 6.2.2016.)

Taulu, H. 2016c. Työttömät työnhakijat ELY-keskuksittain. Yleisimmät akavalaistutkinnot 2014/ 12 ja 2015/12. Helsinki: Akava. [http://www.akava.fi/files/12520/03\\_Tyottomat\\_tyonhakijat\\_ELY-keskuksittain\\_yleisimmat\\_akavalaistutkinnot.pdf](http://www.akava.fi/files/12520/03_Tyottomat_tyonhakijat_ELY-keskuksittain_yleisimmat_akavalaistutkinnot.pdf) (Luettu 3.2.2016.).

Therasa, C & Vijayabanu, C. 2015. The Impact of Big Five Personality Traits and Positive Psychological Strengths towards Job Satisfaction: a Review. Periodica Polytechnica Social and Management Sciences. 23 (2). 142–150

Tikka, I. 2012. Tehtaan varjosta. Helsingin Sanomat 13.5.2012. <http://www.hs.fi/sunnuntai/a1336789594838> Luettu 31.3.2016

Tuominen, V. 2012a. Sattuma työllistymisessä –maistereiden kokemuksia. Työpoliittinen aikakauskirja. 1/2012. 11–20.

Tuominen, V. 2012b. Henkilökohtaiset ominaisuudet maistereiden työllistymisessä. Tiedepolitiikka 37 (1), 33–42.

Tuominen, V. 2013. Maistereiden työllistyvyys. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.

Turun yliopisto. 2014. Nettiopsu. Filosofia. <https://nettiopsu.utu.fi/opas/oppiaine.htm?opsId=216&uiLang=fi&lang=fi&lvv=2014&aine=FILY> (Luettu 14.2.2016.)

Turun yliopisto. 2015a. Oppiainekohtaiset sijoittumistiedot. <http://www.utu.fi/fi/yksikko/yliopistopalvelut/opintohallinto/ohjauksen-ja-koulutuksen-tukipalvelut/rekry/valmistuneiden-tyollistyminen/Sivut/Oppiainekohtaiset-sijoittumistiedot.aspx> (Luettu 13.4.2016.)

Turun yliopisto. 2015b. Nettiopsu. Humanistinen tiedekunta. <https://nettiopsu.utu.fi/opas/tiedekunta.htm?opsId=230&uiLang=fi&lang=fi&lvv=2015>. (Luettu 15.4.2016.)



Turun yliopisto. 2015c. Nettiopsu. Kieli- ja käännöstieteiden laitos.  
<https://nettiopsu.utu.fi/opas/index.htm> (Luettu 22.12.2015.)

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. 2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf](https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf) (Luettu 26.3.2016.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2014. Tiedotteet: Työ. Yhä useammalla alalla ylitarjontaa työnhakijoista, SOTE-alan työvoimapula jatkuu. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö 18.6.2014. [https://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi\\_2014?117197\\_m=115507](https://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2014?117197_m=115507) (Luettu 7.3.2016.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2015. Tiedotteet: Työ. Graafisista ja multimediasuunnittelijoista ylitarjontaa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö 14.10.2015. [https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet\\_tyo?89506\\_m=119009&89506\\_o=30](https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_tyo?89506_m=119009&89506_o=30) (Luettu 11.2.2016.)

Uotinen, S. & Korhonen, V. 2011. Maistereita ja Kandeja valmistui ennätysmäärä. Helsingin yliopisto. Humanistinen tiedekunta. <http://www.helsinki.fi/hum/ajankohtaista/2012/06/0619.htm> (Luettu 10.4.2016.)

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. J. Aaltola & R. Valli. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: FinnLectura Oy.

Visti, A., Gyekye, A. S., Heiskanen, H., Härkönen, L-K. & Ruoppila, I. 2006. Moninaisuus työelämässä. Psykologia. 06/06. 427–439.

Volanen, R. 2006. Sivistys pienen kansakunnan voimana. Kuopio: Snellman-instituutti. <http://snellmaninstituutti.fi/s/Sivistys%20pienen%20kansakunnan%20voimana> (Luettu 30.3.2016.)

Williams, C. C. 2007. Rethinking the Future of Work. Directions and Visions. Hampshire: Palgrave Macmillan.

von Wright, G. H. 1976. Humanismi – taisteleva elämänsenne. Filosofia.fi 15.6.2009. <http://filosofia.fi/tallennearkisto/tekstit/4528> (Luettu 13.2.2016.)

## Liitteet

### LIITE 1. Kysely

#### Kysely Specia ry:n FM-jäsenille

##### Tervetuloa vastaamaan Specia ry:n filosofian maisteri -jäsenille tarkoitettuun kyselyyn!

Kyselyn avulla kartoitetaan erityisesti **humanistisia aineita opiskelleiden** Specian FM-jäsenten työhönsijoittumista sekä heidän käsityksiään työmarkkinoilla tarvittavista taidoista. Tarkoituksena on selvittää, millaisia vahvuuksia humanistisilta aloilta valmistuneilla Specian FM-jäsenillä on tulevaisuuden työmarkkinoilla, ja millaisia vahvuuksia heidän koulutuksena on jo tarjonnut työelämässä. Positiivinen lähestymistapa humanistien työllistymiseen on tärkeä, sillä humanistien työelämävahvuuksien nostaminen esiin erilaisten työelämään liittyvien vaikeuksien sijaan on tutkimuksissa vähemmän tarkasteltu näkökulma.

Vastauksia käytetään sekä kevään 2016 aikana toteutettavassa pro gradu -tutkielmassa että työmarkkinatiedon saamiseksi Specian käyttöön. Tietoja hyödynnetään muun muassa erilaisissa Specian oppaissa sekä sen jäsenistön palkkaneuvonnassa. Vastaukset tallentuvat anonymistisesti, eikä niitä yhdistetä yksittäiseen henkilöön. Kyselyn aineistoa käsitellään ja säilytetään hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

Kysely sisältää sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä. Vastaamiseen menee **aikaa noin 15 - 30 minuuttia**, riippuen avoimiin kysymyksiin annettujen vastausten laajuudesta. Vastaaminen on paitsi erittäin tärkeää ajantasaisen työmarkkinatiedon saamiseksi ja humanistien vahvuuksien kartoittamiseksi, myös kannattavaa, sillä kaikkien yhteystietonsa jättäneiden vastaajien kesken arvotaan 3 kpl 100 euron arvoista lahjakorttia Suomalaiseen kirjakauppaan!

Pro gradu -tutkielman toteuttaja on Turun yliopiston aikuiskasvatustieteen opiskelija Sanna Söderlund ja ohjaajana toimii yliopistonlehtori, dosentti, YTT, KT Rauno Huttunen. Lisätietoja tutkimuksesta saa osoitteesta sajosod (ät) utu.fi tai ohjaajalta rakahu (ät) utu.fi

**Vastaathan mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 12.2.2016.**

Etukäteen osallistumisestasi kiittäen,  
Sanna Söderlund

#### Taustatiedot

Vastaa kaikkiin kysymyksiin.

##### 1. Sukupuoli \*

- ☐ nainen  
☐ mies  
☒ muu/en halua vastata

##### 2. Syntymävuosi \*

---

##### 3. Asuinpaikkakunnan postinumero \*

kolme ensimmäistä numeroa

123

##### 4. Siviilisääty \*

- ☒ naimaton  
☐ avo- tai avioliitossa  
☐ eronnut  
☐ leski

## 5. Kotitaloudessa asuvien alaikäisten lasten lukumäärä

Kirjoita tekstikenttään numeroilla, montako kyseiseen ikäryhmään kuuluvaa alaikäistä lasta kotitaloudessanne asuu.

0-6v

7-16v

17v

## Opintoihin liittyvät kysymykset

Opintoihin liittyvät kysymykset koskevat filosofian maisterin opintojasi, ellei muuta erikseen mainita.

## 6. Valmistumisvuosi \*

Valitse vuosi, jolloin olet valmistunut filosofian maisteriksi.

## 7. Yliopisto, josta olet valmistunut \*

Valitse listasta yliopisto, jossa olet suorittanut filosofian maisterin tutkintosi.

- ☐ Helsingin yliopisto
- ☐ Turun yliopisto
- ☐ Tampereen yliopisto
- ☐ Jyväskylän yliopisto
- ☐ Itä-Suomen yliopisto
- ☐ Oulun yliopisto
- ☐ Lapin yliopisto
- ☐ Aalto-yliopisto
- ☐ Lappeenrannan teknillinen yliopisto
- ☐ Svenska handelshögskolan
- ☐ Taideyliopisto
- ☐ Tampereen teknillinen yliopisto
- ☐ Vaasan yliopisto
- ☐ Åbo Akademi
- ☒ muu, mikä?

## 8. Pääaine \*

Valitse ryhmä, johon pääaineesi sijoittuu ja tarkenna pääaineesi tekstikenttään.

- ☐ historia-aineet
- ☐ kielet
- ☐ luonnontieteet
- ☐ viestintä- ja käännöstieteet
- ☐ kirjallisuus- ja kulttuuriaineet
- ☒ joku muu, mikä?

## 9. Sivuaineet

Kirjoita tekstikenttiin sivuaineesi.

Sivuaine 1 \*

Sivuaine 2

Sivuaine 3

## 10. Muut tutkinnot \*

Mikäli olet suorittanut ennen tai jälkeen filosofian maisterin tutkintoasi muita tutkintoja, valitse koulutusaste ja merkitse vapaaseen tekstikenttään miltä alalta tutkinto on. Tähän kohtaan ei merkitä filosofian maisterin tutkintoa.

- ☐ ei muuta tutkintoa suoritettuna
- ☐ ammatillinen perustutkinto
- ☐ ammatti- tai erityisammattitutkinto
- ☐ ammattikorkeakoulututkinto
- ☐ ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- ☐ alempi korkeakoulututkinto
- ☐ ylempi korkeakoulututkinto
- ☐ lisensiaattitutkinto
- ☐ tohtorintutkinto
- ☐ muu koulutus, mikä

## 11. Opettajan pedagogiset opinnot \*

Oletko suorittanut opettajan pedagogiset opinnot?

- ☐ kyllä
- ☒ ei

## Työllistymiseen liittyvät kysymykset

### 12. Työsuhteiden määrä \*

Arvioi palkallisten työsuhteidesi määrä valmistumisen jälkeen. Ota huomioon myös apurahatyöskentely.

### 13. Työttömyysaika valmistumisen jälkeen \*

Montako kuukautta olet ollut työttömänä filosofian maisteriksi valmistumisesi jälkeen? Arvioi kokonaisluvuilla, älä käytä desimaaleja.

 kuukautta

### 14. Nykyinen työtilanne \*

- ☐ kokoaikaisessa palkkatyössä, sopimus on toistaiseksi voimassaoleva
- ☐ kokoaikaisessa palkkatyössä, sopimus on määräaikainen, miksi?
- ☐ osa-aikaisessa palkkatyössä
- ☐ apurahalla työskentelevä
- ☐ yrittäjä/ammattiharjoittaja/freelancer
- ☐ vanhempain-, hoito- tai vuorotteluvapaalla
- ☐ tukityöllistettynä tai työharjoittelussa
- ☐ opiskelija
- ☐ työtön
- ☐ eläkeläinen
- ☒ joku muu, mikä

### 15. Ammattiasema \*

Valitse ammattiasemasi.

- ☐ yrittäjä
- ☐ ylempi toimihenkilö, johtotehtävät
- ☐ ylempi toimihenkilö, muut tehtävät
- ☐ alempi toimihenkilö
- ☐ työntekijä
- ☒ muu, mikä?

#### 10. Ammatunimike \*

Kirjoita alla olevaan kenttään ammattinimikkeesi.

Nimike

#### 17. Työnantajasektori \*

Vastaa nykyisen päätyösi perusteella.

- ☐ valtio
- ☐ kunta
- ☐ yksityinen
- ☐ järjestö
- ☐ yliopisto tai ammattikorkeakoulu
- ☐ kirkko/seurakunta
- ☒ muu, mikä?

#### 18. Työtehtävät \*

Jokaiseen toimenkuvaan voi sisältyä erilaisia tehtäviä, mutta valitse parhaiten nykyistä työtehtävääsi kuvaava vaihtoehto.

- ☐ hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät
- ☐ opetus tai koulutus
- ☐ tutkimus
- ☐ johto- ja esimiestehtävät
- ☐ konsultointi
- ☐ asiakastyö
- ☐ toimistotyö
- ☐ markkinointi ja myynti
- ☐ viestintä- ja mediatyö
- ☒ muu, mikä?

#### 19. Palkkaus, kuukausittaiset bruttotulot \*

Valitse kuukausittaista palkkatuloasi parhaiten kuvaava kategoria (älä laske mukaan muita etuuksia, vain palkkatulo). Jos palkkatulosi ovat kovin vaihtelevat, pyri valitsemaan keskimäärin jokaiselle kuukaudelle kertyvän palkkamäärän sekä muiden tulojen yhteenlaskettu summa ennen veroja.





2000-luvun taidot ovat niin sanottuja avaintaitoja, joita katsotaan tarvittavan yleisesti tulevaisuuden työelämässä. Seuraavissa kysymyksissä pyydetään arvioimaan, kuinka merkittäviä 2000-luvun taidot ovat mielestäsi humanistille työelämässä yleisesti.

Miten tärkeitä seuraavat vahvuudet ovat käsityksesi mukaan humanistisille työmarkkinoille hakeuduttaessa? Arvioi asteikolla 1-5, jolloin 1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = melko tärkeä, 4 = tärkeä, 5 = erittäin tärkeä.

	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
Luovuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Innovatiivisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Kriittinen ajattelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ongelmanratkaisukyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Päätöksentekokyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Sopeutumiskyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Omien kykyjen tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Omien kykyjen arvioiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Omien oppimisstrategioiden tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Omien oppimisstrategioiden arvioiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Omien tavoitteiden asettaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Elinikäinen oppiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Miten tärkeitä seuraavat vahvuudet ovat käsityksesi mukaan humanistisille työmarkkinoille hakeuduttaessa? Arvioi asteikolla 1-5, jolloin 1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = melko tärkeä, 4 = tärkeä, 5 = erittäin tärkeä.

	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
Kirjallinen viestintä suomeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Suullinen viestintä suomeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Englannin kielen taito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Muu kielitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Argumentointitaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Esiintymistaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Vuorovaikutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Yhteistyökyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Verkostoitumiskyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Johtamistaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Neuvottelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Projektiosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Suunnittelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Kehittämistaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Miten tärkeitä seuraavat vahvuudet ovat käsityksesi mukaan humanistisille työmarkkinoille hakeuduttaessa? Arvioi asteikolla 1-5, jolloin 1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = melko tärkeä, 4 = tärkeä, 5 = erittäin tärkeä.

## Kokemasi vahvuudet työelämässä

Tulevaisuuden työelämä vaatii työntekijältä toisenlaisia ominaisuuksia ja taitoja kuin aiemmin, sillä työtehtävät ovat muuttuneet ja muuttumassa monella tasolla; koneet ovat helpottaneet erilaisia työtehtäviä, mutta digitalisoituminen ja työelämän uudet innovaatiot asettavat työntekijöille omat osaamisvaatimuksensa. Työntekijällä täytyy olla monenlaisia taitoja, ja hänen tulee pystyä kehittämään itseään jatkuvasti pysyäkseen tehtäviensä tasolla.

Kaikki työtehtävät eivät kuitenkaan muutu samalla tavalla eikä jokaisella ihmisellä voi olla täsmälleen samanlaisia ominaisuuksia ja taitoja. Kerro vapaamuotoisesti, haluamassasi laajuudessa, millaisia vahvuuksia:

1. koet FM-koulutuksesi tarjonneen sinulle työelämässä?
2. koet FM-koulutuksesi tarjoavan sinulle tulevaisuuden työelämässä?

Työelämällä tarkoitetaan tässä yhteydessä sekä työnhakua että itse työn tekemistä.

Vaikka et olisi tällä hetkellä työelämässä, vastaa kysymykseen joka tapauksessa. Tee se omaan tilanteeseesi peilaten, eli aiempien kokemustesi perusteella tai tulevaisuusodotustesi mukaan.

## 27. Omat vahvuutesi työelämässä \*

Kirjoita kokemuksesi vahvuuksistasi yllä olevien ohjeiden mukaisesti.

## 28. Vapaa sana

Mikäli haluat kommentoida jotain aiheeseen tai tähän tutkimukseen liittyen, ole hyvä ja tee se tässä.

## 29. Yhteystiedot

Mikäli haluat osallistua arvontaan, jätä yhteystietosi. Kaikkien yhteystietojensa jättäneiden kesken arvotaan 3 kpl 100 euron arvoista lahjakorttia Suomalaiseen kirjakauppaan. Yhteystietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen.

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

